الجديد فى التشريعات الوظيفية

التنمية الإدارية

• العدد ١١١ • ابريل ٢٠٠٦ • (مجلة علمية ربع سنوية ـ يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والادارة)

بحضور رئيس الوزراء

دعم التعاون المشترك بين مصر والصين



ترقية ٣٥٠ ألف موظف فى يوليو القادم

الملامح الرئيسية لقانون الوظيفة العامة

التنمية الإدارية

مجلة علمية ربع سنوية يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

• العدد ١١١ • السنة ٣٦ • إبريل ٢٠٠٦م

المراسلات: توجه المراسلات باسم الأستاذ/ مدير تحرير مجلة التنمية الإدارية الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة:
١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة رقم البريد: ١١٧٦٣.
تليفاكس: ٢٦٠٢٠٨٣

البريد الالكترونى
CAOA-CAOA64@YaHOO.COM

رقم الايداع بدار الكتب: ٦١٣٩

طبعت بمطابع اخبار اليوم شارع الصحافة

فى هذا العدد





الإصلاح ... والسلوك الإدارى

الدكتور:
صفوت النحاس



إن الحديث عن الإصلاح الإداري في الوقت الحالي ليس حديثا يتعلق بمعاني وتعريفات الإصلاح الإداري لأنه مهما تعددت تعريفات الإصلاح الإداري فإنه لا يمكن الحديث عنه إلا إذا شعرت كل وحدة ..وزارة .. هيئة أو أي جهة إدارية أنها معنية بعملية التطوير والتحديث والإصلاح وأنها مستهدفة به مما يخلق لديها الدافع للمشاركة والمساهمة بفاعلية في بناء منظومة متكاملة تعتمد على أسس وقواعد علمية تراعى البعد الانسانى لتحقيق نهضة إدارية شاملة لمصلحة هذا المجتمع والأجيال القادمة .

أي أن نقطة البداية لابد أن تنطلق من الاتفاق على خلق بيئة مناسبة للإصلاح الإداري بتكاتف الجهود حول كيفية تحقيق التنسيق والتناغم بين الوحدات الإدارية عُدم وضع العراقيل والمعوقات أمام الأفكار البناءة والمتطورة ،ومع تغير المفاهيم العالمية لفلسفة الإدارة ونظمها لزم علينا أن نواكب تلك المتغيرات والمستجدات حيث أصبح البقاء ليس للأقوى فقط بل الأنفع والأجدر في الأداء والإتقان في العمل وأصحاب الفكر الجديد مع وجود إدارة سليمة لا تعاني من التضخم وتشابك الاختصاصات وتكدس العاملين وبطء الإجراءات مما يعوق حركة النمو الاقتصادي ويقلل من معدلات التنمية المنشودة وهذا ما سعى إليه مشروع قانون الوظائف المدنية المقترح بأن وضع عدة ضوابط للقضاء على بعض السلبيات الموجودة بقانون العاملين المدنيين الحالى ووضع الكثير من المحفزات التى تساعد على الابتكار والتجديد وفتح الطريق أمام المجيدين ومن تثبت كفاءته للانطلاق إلى المناصب القيادية دون التقيد بالقواعد الحالية للأقدمية .

اننا يجب أن نضع الحقيقة أمام أعيننا أن الجهاز الحكومي ترهل وتضخم وأمامنا الآن فرصة لو أحسنا استخدامها لتحقق لنا الكثير فهناك الدعم الكامل للاصلاح الإداري من الرئيس محمد حسني مبارك و برنامج الحكومة برئاسة الدكتور أحمد نظيف رئيس مجلس الوزراء لوضع آليات وسياسات لتنفيذ المشروعات الإدارية الطموحة التى وعد بها رئيس الجمهورية لكل ما يمكن عمله لوضع الإدارة المصرية على الخريطة العالمية لتكون جاذبة وليست طاردة للاستثمار وخلق صورة ذهنية جديدة بدلا من الصورة البيروقراطية المتكونة عند المستثمر الأجنبي والعربي .

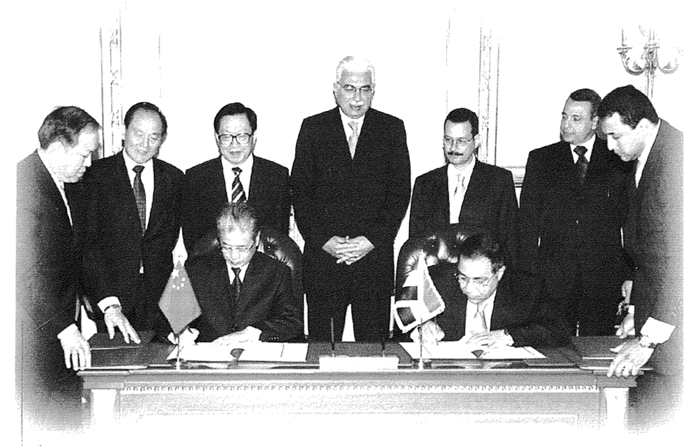
فالمناخ مهيئ للإصلاح الإداري وللنمو والجهاز يخطو الخطوات التى تسير مع هذا الاتجاه باستخدام كل الطرق لتحسين أحوال الجهاز الاداري ومن ثمار تلك الخطوات التنسيق مع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وعقد اتفاقية للاستعانة بكل الامكانات التكنولوجية المتوافرة لديها لدعم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في برنامجه لإعادة هيكلة الجهاز الإداري كمدخل لمواجهة المشكلات التى تراكمت خلال الفترة الماضية ووضع آليات لمواجهتها دون تخوف مادامت تراعى البعد الإجتماعى ولا تمس المراكز القانونية المستقرة للعاملين بل تساعد في وضع خطة مستقبلية تحدد الاحتياجات الفعلية والحقيقية لكافة الأنشطة من القوي العاملة في كل تخصص على مدار السنوات القادمة .

اننا يجب ان نتكاتف في بناء نموذج للسلوك الإداري القويم يعتمد في تكوينه على القيم والأخلاق والفضائل الضابطة للسلوك والبعد عن الرياء .

اننا قادرون على النجاح والتقدم والانجاز بحب العمل والاتقان والالتفاف نحو الهدف ، فالشعور بالانتماء والتخطيط السليم وايجاد روح الفريق هو في النهاية لصالح أجيالنا القادمة ومن هنا أصبح الاصلاح الإداري منهج حتمى لمواجهة المشكلات القائمة والتى تعد عائقا في سبيل الانطلاق نحو تحقيق معدلات التنمية المأمولة .

بحضور رئيس الوزراء:

د. النحاس يوقع مذكرة التفاهم المشترك بين مصر والصين فى مجال الإدارة



بحضور السيد الدكتور أحمد نظيف رئيس مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية وتنفيذاً لسياسة الدولة وخطة الحكومة لتدعيم العلاقات الثنائية بين مصر ومختلف دول العالم فى شتى المجالات ، وقع يوم ١٩ ابريل الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والسيد تشا نج بيلين وزير شئون العاملين بجمهورية الصين الشعبية بمقر مجلس الوزراء مذكرة تفاهم للتعاون المشترك بين الجهاز ووزارة شئون العاملين بجمهورية الصين الشعبية لتعزيز أوجه التبادل والتعاون فى مجال إدارة شئون العاملين والإدارة العامة لتحقيق المصالح المشتركة والنشاط التبادلى بين البلدين.

وأكد د. النحاس أن هذا الاتفاق يتيح مزيد من التعاون بين البلدين الصديقين فى مجال تبادل الزيارات الميدانية بين الجانبين واستضافة ورش العمل وإجراء الأبحاث فى الموضوعات ذات الاهتمام المشترك وتبادل المواد العلمية والإصدرات فى مجالات الإدارة العامة، إدارة شئون العاملين ونظام الخدمة المدنية.

وأضاف د. النحاس أنه بموجب هذا الاتفاق يتعاون الجهاز مع وزارة شئون العاملين الصينية فى دعم مجالات التعاون وتوطيد أواصر العلاقات المصرية الصينية فى مجالات إصلاح الخدمة المدينة وتطبيقاته وتدريب العاملين المدنيين وتنمية قدراتهم وتقديم البحوث فى مجال الإدارة العامة وإدارة شئون العاملين وإدارة وتنمية الموارد البشرية فى القطاعات الخدمية.

وأشار رئيس الجهاز إلى أن هذه الاتفاقية يستمر العمل بها لمدة أربع سنوات..

توقيـع بروتوكول المرحلة الثانية لتطوير البنية التكنولوجية لمشروع إعادة هيكلـة الجهاز الادارى للدولـــة

المشروع يهدف إلى الربط بين احتياجات سوق العمل والقبول فى مراحل التعليم المختلفة

يفتتح الدكتور طارق كامل وزير الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وبحضور الدكتور أحمد درويش وزير الدولة للتنمية الادارية المرحلة الثانية لمشروع تطوير البنية التكنولوجية للجهاز حيث يستعرض نتائج المرحلة الأولى من مشروع إعادة هيكلة الجهاز الإداري للدولة وما انتهت إليه من نتائج وكذلك يتم توقيع البروتوكول المنظم للمرحلة الثانية لاستكمال مشروع إعادة هيكلة وحدات الجهاز الإداري للدولة التي لم تتضمنها المرحلة الأولى وحجم الدعم الفنى والمادي الذي ستقدمة وزارة الاتصالات للجهاز حيث قدمت الوزارة في المرحلة الأولى التجهيزات الفنية وأجهزة الحاسبات الآلية المتطورة وإقامة شبكات الربط واعداد برنامج لاستخدام وتوظيف مخرجات المشروع .



د . طارق كامل
وزير الاتصالات
وتكنولوجيا المعلومات

إعادة النظر فى هيكلة الهيئات العامة وفى أوضاعها القانونية

وصرح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز أن المرحلة الثانية للمشروع تهدف الى إعادة الهيكلة للهيئات العامة والنظر في أوضاعها القانونية سواء بدمج ونقل اختصاصات بعض الهيئات التى تمارس نشاطا تخطيطيا ورقابيا في ديوان عام الوزارة المختصة أو تحويل العديد من الهيئات الاقتصادية التي تمارس نشاطا لها طابع إنتاجي وتعتمد اعتمادا كاملا على مواردها الذاتية إلى شركات مساهمة او شركات قابضة مع تحديد العلاقة بصورة دقيقة بين دواوين الوزارات والهيئات العامة وما بين المحليات بكافة مستوياتها مع إعادة النظر في هيكلة وحدات الإدارة المحلية . كما يتضمن المشروع إقامة شبكة قومية تربط بين مديريات التنظيم والإدارة في المحافظات والجهاز لسرعة البت في الموضوعات وتحقيق المساواة في معالجة المشكلات الوظيفية .

وأضاف د صفوت النحاس ان المشروع يهدف إلى تحقيق المساواة في معاملة العاملين بالجهاز الإداري للدولة من خلال توحيد بطاقات الوصف وتطبيق مكوناتها على الوظائف التي تعمل في ذات المجال وتتفق فيما بينها في الواجبات والمسئوليات المسندة إليها واشتراطات شغلها والتأهيل اللازم لذلك .

كما سيتم دراسة الهياكل التنظيمية لفروع الجامعات التي تحولت إلى جامعات مستقلة وان المشروع يراعى تحقيق الربط بين احتياجات سوق العمل مع الأخذ في الاعتبار الطلب الخارجي والقبول في مراحل التعليم المختلفة ترشيدا للإنفاق على تكلفة التعليم دون احتياج لخريجين وتفاديا للضغط على الجهاز الإداري لتعيين أعداد كبيرة من الخريجين دون الحاجة إليهم الأمر الذي يؤدى إلى تزايد معدلات البطالة المقنعة ويقل من فرص تحسين الأجور للعمالة الحقيقية .

والجدير بالذكر ان المرحلة الأولى لمشروع اعادة هيكلة الجهاز الإداري قد قامت بتوصيف وتوثيق الوضع القائم لـ ٣٤٧ مديرية خدمة بالمحافظات بنسبة ١٠٠٪ وعدد ٨٢هيئة عامة خدمية واقتصادية بنسبة ٨٣٪ وعدد ١٣ جامعة وفروعها بنسبة ١٠٠٪ مع حصر العمالة الفعلية وتحديد معدلات الأداء وحساب المقررات الوظيفية وتحديد الفائض والعجز في الوظائف .

التجربة المصرية الرائدة فى إنارة الريف المصرى

التى قامت بتنفيذها هيئة كهربة الريف

منذ عام ١٩٧١ وحتى ٢٠٠٥/١٢/٣١

إن مشروع كهربة الريف يعتبر واحداً من أهم المشروعات العملاقة التى قامت بها الحكومة المصرية.

وقد استطاعت الهيئة طوال مسيرتها منذ إنشائها عام ١٩٧١ وحتى ٢٠٠٥/١٢/٣١ أن تقوم بتنفيذ العديد من المشروعات العملاقة والتى كان لها الأثر الأكبر فى تنمية وازدهار المجتمع المصرى عامة والريفى خاصة وذلك على المستوى الاجتماعى والاقتصادى والثقافى وقد تمثلت هذه الانجازات فى توفير مصادر التغذية للمشروعات المختلفة وذلك بإنشاء وتوسيع عدد ٣٧٧ محطة محولات جهد ١١/٣٣ ، ١١/٦٦ ، ٢٢/٦٦ ك . ف بسعة إجمالية ١٢٥٠٠ م. ف. أ و مد ٥٩٢٥كم خطوط هوائية وكابلات أرضية جهد ٦٦ ، ٣٣ ك. ف لربط هذه المحطات بالشبكة الكهربائية الموحدة.



● د. حسن يونس وزير الكهرباء والطاقة

كذلك فقد تم توصيل التيار الكهربائى إلى جميع القرى الرئيسية والتوابع الكبيرة والبالغ عددها ٦١٣١ قرية وتابع كبير، بالإضافة إلى توصيل التيار للتوابع الصغيرة والبالغ عددها ٣٢٤٦٦ تابع كما تم إجراء عدد ٨٨٣١ عملية تدعيم لقرى سبق إنارتها، وإحلال وتجديد الشبكات المتهالكة لعدد ٤١٨٧ قرية مما استلزم مد ١٢٨٩٥كم خطوط رئيسية جهد ١١ ك. ف.

ولضمان استمرار واستقرار التغذية الكهربائية داخل المدن فقد تم إجراء عمليات تدعيم لعدد ٢٢٢ مدينة على مستوى الجمهورية علاوة على تنفيذ عمليات تدعيم عاجل داخل المدن بالإضافة إلى إنارة وتدعيم للمناطق العشوائية بالمحافظات مما استوجب تركيب عدد ٤٠١ لوحة توزيع جهد متوسط وعدد ١٠٤٦٤ كشك كامل بالمحول سعات مختلفة بالإضافة إلى مد كابلات وخطوط جهد متوسط بطول ١٢٤٧٠ كم وكذلك مد كابلات وخطوط جهد منخفض بطول ٢٣٦٣٨كم هذا بالإضافة إلى توصيل التيار الكهربائى لعدد ٢١٣٥ عملية شروق وعدد ٦٤٧٧ عملية تنمية قرية وكذلك عدد ٨٢٥٤ تجمع سكنى علاوة على توصيل التيار لعدد ٩٢٣٤ عملية مشروعات مصالح وقوى محركة متمثلة فى مشروعات الأمن الغذائى ومحطات مياه الشرب ومحطات التنقية والرفع الخاصة بالصرف الصحى.

وجدير بالذكر بأنه خلال نفس الفترة قامت الهيئة بتوصيل التيار الكهربائى لمساحة حوالى ١٢٢٨٠٠ فدان من أراضى الاستصلاح المخصصة للجمعيات والشركات والأفراد.

وحرصاً من وزارة الكهرباء والطاقة على أرواح المواطنين وممتلكاتهم فقد قامت الهيئة خلال الفترة من عام ٢٠٠٢ وحتى ٢٠٠٥/١٢/٣١ بتركيب ٧٢١٨٥كم موصلات معزولة بمختلف محافظات الجمهورية.

وتتمثل الرؤية المستقبلية واستراتيجية الهيئة فى الاستمرار فى إنارة التوابع والنجوع والتجمعات الصغيرة بواقع حوالى ٤٠٠ تجمع وتابع سنوياً وتدعيم الشبكات الكهربائية للقرى التى سبق إنارتها بواقع حوالى ٢٥٠ قرية سنوياً وتجديد الشبكات التى انتهى عمرها الافتراضى بواقع حوالى ٢٥٠ قرية سنوياً.

كما تجدر الإشارة بأنه طبقاً لما جاء بالبرنامج الإنتخابى للسيد / رئيس الجمهورية والذى يركز على ضرورة الإنتهاء من استصلاح ٣,٤ مليون فدان على مستوى الجمهورية خلال الإثنى عشرة عاماً المقبلة لتفعيل مشروعات إستصلاح الأراضى والتنمية الزراعية بمناطق التنمية المختلفة بالجمهورية وكذلك من منطلق تشجيع الإستثمار فى مجال إستصلاح الأراضى وزيادة الرقعة الزراعية مما يعود بالنفع على الدولة وخلق فرص عمل وبناء مجتمعات زراعية وعمرانية جديدة فسوف تقوم الهيئة بإستكمال ما بدأته من إقامة للبنية الأساسية من خطوط رئيسية لتوصيل التيار الكهربائى لأراضى الإستصلاح بمختلف محافظات الجمهورية، علاوة على الاشتراك فى أعمال التغذية الكهربائية لعدد ٤٠٠ قرية من قرى الظهير الصحراوى فى ١٦ محافظة وذلك لاستيعاب الزيادة السكانية حتى عام ٢٠٢٠ بما يوازى ٦ مليون نسمة عن طريق إستغلال المساحات الكبيرة المتاخمة لهذه المحافظات بهدف إقامة مجتمعات جديدة وتقليل الكثافة السكانية بها.

في حوار صريح مع د. صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

تيسيرات لنقل العاملين إلى المحافظات لجمع شمل الأسرة

القانون يفرض تعيين المعاقين والجهاز أطلق حرية التعيين

ترقيه ٣٥٠ ألف موظف فى يوليو القادم



فى حوار أجرته« التنمية الإدارية» مع الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الذى يحمل على كاهله عبء حل مشكلات الموظفين فى الجهاز الإدارى للدولة وتحمل مايثار من أقاويل واتهامات حول الترقيات والتعيينات والبدلات والنقل بين المحافظات، وإن الجهاز هو الذى يعوق مطالب الكثير من الموظفين فى النقل من محافظة إلى أخرى أو يقف حجر عثرة أمام تعيين المعاقين أو عدم إجازة صرف بدلات التفرغ .. كان هذا الحوار للإجابة على التساؤلات المطروحة.

أجرى الحوار:
جمال سيد عبدالعال

فى البداية أكد الدكتور صفوت النحاس أنه فى ضوء توجيهات السيد الرئيس محمد حسنى مبارك وتنفيذا لبرنامجه الانتخابى من ضرورة تحسين أحوال العاملين المدنيين بالدولة وزيادة مرتباتهم وحل مشاكلهم والتيسير عليهم وإعمالاً للمبادىء الأساسية التى يقوم عليها برنامج الإصلاح الإدارى فى الاهتمام بالعنصر البشرى الذى تقع على عاتقه إدارة الجهاز الإدارى بإعتباره الدور المحورى فى مجال الإدارة والمؤثر فى إدارة الخدمات وتحريك الآليات الحديثة فى هذا المجال ولذلك اهتمت الدولة بهذا الدور للعنصر البشرى وركزت على تحسين أحوالهم الوظيفية والوصول إلى رضائهم عن العمل الوظيفى حتى يتحولوا إلى طاقة منتجة وميسرة للخدمات التى يؤديها الجهاز الإدارى للدولة للمواطنين والمستثمرين حتى وصلت الزيادة فى أجورهم إلى ٢٤٠٪ هذا العام وما يستجد فى هذا الأمر تنفيذاً للبرنامج الانتخابى لرئيس الجمهورية.

ــ تدور الأقاويل والشائعات فى أوساط الموظفين ان قرار ترقية الموظفين أعتباراً من أول يوليو القادم يهدف إلى حرمان عدد كبير من الموظفين ممن يتمون فى سبتمبر القادم المدة البينية اللازمة للترقيه .. فما رأى سيادتكم ؟

هذا الكلام الاساسى لا أساس له من الصحة إننا لا نريد أن يضار موظف من أى قرار ولكننا نراعى المصلحة العامة فهل ٣٥٠ ألف موظف سوف يتم ترقيتهم فى أول يوليو القادم ليس كاف للرد على من يثيرون هذه الشائعات والاقاويل فكل موظف سوف ينال حقه فى الترقيات والعلاوات وكل ما يستحقه وهذه خطوات مستمرة فى برنامج الرسوب الوظيفى الذى أقرته الدولة لعلاج أحوال الموظفين. لمعالجة مشاكل تأخير ترقية العاملين بالدولة حيث تم ترقية أكثر من اثنين ونصف مليون موظف خلال السنوات الماضية.

وتم إرسال تعليمات لكافة وحدات الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية لترقية العاملين المدنيين الذين أتموا من درجاتهم الوظيفية حتى ٢٠٠٦/٦/٣٠ مدداً لا تقل عن ٦ سنوات للدرجة الثانية و٨ سنوات للدرجة الثالثة و٥ سنوات للدرجة الرابعة والخامسة والسادسة.

وبالنسبة للدرجة الأولى سوف يتم ترقية كل من أتم ٦ سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو ٧ سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف المكتبية أو الفنية إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو اخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب وتجرى ترقية العاملين المستوفين للمدد المشار إليها باتباع القواعد المقررة قانونا فالرسوب الوظيفى عالج مشاكل كثيرة .

بينما الترقيات العادية تتطلب توافر الشروط ووجود الوظيفة المنشآة والممولة والشاغرة ـ وتدخل فى نطاق السلطة التقديرية للجهات الإدارية من حيث تخير الوقت الملائم لإجرائها .

حصول الموظف على حقه فى الترقية يخلق لديـه
طمــوح فى العمــل والانجــاز



حيث ترتب على نظام الترقيات العادية تجميد أوضاع العاملين ورسوبهم فى وظائف مدداً تتضاعف عن المدة البينية المتطلبة لشغل الوظيفة الأعلى مما خلق رسوبا فى الوظائف وقتل الطموح فى نفوس العاملين..

وقد قام الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بدراسة هذه الظاهرة ووضع الحلول لها عن طريق الترقيات الحتمية بحيث إذا قضى العامل مدداً معينة فى الدرجة التى يشغلها فى تاريخ محدد ترفع درجته المالية التى يشغلها إلى الدرجة الأعلى ويرقى إليها فى تاريخ محدد كما تم علاج مشكلة العاملين المدنين بالدولة بالدرجة الأولى وترقيتهم إلى وظيفة كبير .

ماذا تقول سيادتكم عن توقف الدولة عن تعيين المعاقين وحرمانهم من فرصة العمل؟

لقد تكفل القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ الذى يكفل حماية المعاقين وضمان تعيينهم بنسبة معينة. ونصت المادة «١٠» من القانون على أن يخصص للمعاقين الحاصلين على شهادات التأهيل نسبة ٥٪ من مجموع عدد العاملين بكل وحدة من وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات والقطاع العام ـ كما تلتزم هذه الوحدات باستيفاء النسبة المشار إليها باستخدام المعاقين بدائرة عمل كل وحدة والمسجلين بمكاتب القوى العاملة المختصة على أن يتم استكمال النسبة المقررة بالقانون خلال سنتين من تاريخ صدور هذا التعديل... إلخ

كما ورد فى المادة (١١) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة للعام المالى ٢٠٠٤/٢٠٠٥ وما قبله متضمنة نظام حجز الدرجات للمعاقين مركزيا إجراءات المادة١٣ فقر ثانية من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨:

ويقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة باحتجاز نسبة الـ٥٪ من أعداد ومسميات الوظائف التى يصرح بالإعلان عن شغلها لتعيين المعاقين عليها ـ وفى تاريخ موحد ودفعة واحدة فى كل وحدة من الوحدات الإدارية للدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية بالمحافظات وكذا مديريات الخدمات بها وذلك بعد اخطارها من قبل الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالعدد المخصص لها والتوزيع الذى تم لهذه الأعداد.. الخ.

النظام الجديد واللامركزية

وهذا نظام يتسم بالمركزية الشديدة والتعقيدات الإدارية ويؤدى إلى تعطيل استخدام نسبة الخمسة فى المائة المخصصة لبعض المعاقين.

وقد قام الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بدراسة وسائل تعيين المعاقين واستيفاء النسبة المحددة على ضوء النصوص القائمة حيث تبين أن نظام حجز الدرجات مركزيا عند كل إعلان وتوزيعها على الوحدات الإدارية من جانب الجهاز والتعيين عليها فى وقت محدد قد ترتب عليه وضع عقبات فى سبيل تعيين المعاقين وصلت إلى حد تعطيل التعيين على النسبة المحجوزة لهم واقترح نظاما جديداً الغى فكرة المركزية فى حجز نسبة التعيين للمعاقين كما ألغى فكرة التعيين فى وقت موحد .

وقد جاء التأشير رقم ١٢ من التأشيرات العامة للموازنة العامة ٢٠٠٥/٢٠٠٦ متضمنا النظام المقترح من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة حيث جاء النص على أنه يتعين على كل وحدة قبل اتخاذ إجراءات التعيين التقدم إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ببيان يتضمن مسميات الوظائف ودرجاتها المالية والمجموعة النوعية التى تحتاج إلى شغلها لتعيين المعاقين فى حدود نسبة الـ٥٪ المحددة لتشغيل المعاقين ومجموعة العاملين بالوحدة والعدد الذى سبق تعيينه من المعاقين.

وعلى أن يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بإبداء الرأى فى ضوء البيانات الواردة من الوحدة وعلى مسئوليتها الكاملة وفى حالة الموافقة سيتم إخطار الوحدة لاتخاذ إجراءات التعيين للعدد المخصص لها من المعاقين ثم تقوم الوحدة بإصدار القرارات اللازمة وإخطار الجهاز المركزى بذلك. وهذا التأشير إلغى فكرة تجميع الأعداد المحجوزة لتشغيل المعاقين على مستوى الدولة والتعين فى وقت موحد وأعطى للجهات الإدارية سلطة التعيين مباشرة للمعاقين.

وبذلك يكون الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة قد وضع تيسيراً هاماً بالنسبة لطائفة من المواطنين أولى بالرعاية وبسر شغلهم للوظائف العامة إعمالا للنسبة المحددة بالقانون حيث سيتم حصر ما شغل من الوظائف التى سبق حجزها لتعيين المعاقين والمتبقى منها لاستيفاء نسبة الـ ٥٪ على أن ترد هذه البيانات نهاية الشهر الحالى مؤكدا إن إجراءات التعيين بالنسبة للمعاقين تكون عن طريق الإعلان داخل كل وحدة وترتيب المتقدمين فى كشوف مستقلة لكل وحدة كل حسب المؤهل وتتم المفاضلة على أساس أقدمية التخرج وعند التساوى يفضل الأكبر سنا.

تيسيرات نقل العاملين

وماذا عن نقل العاملين بين المحافظات؟

من المبادىء الأساسية التى يقوم عليها الدستور المصرى (مبدأ جمع شمل الأسرة) وقد جرت القوانين التى تحكم نظام الوظيفة العامة على احترام هذا المبدأ بحيث يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو للدراسة إجازة تمتد لمدة بقاء الزوج فى الخارج سواء أكان الزوج المسافر من العاملين فى الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص وهو ما يؤكد حرص المشرع على جمع شمل الأسرة فى مكان واحد.

وهذا النهج هو ما أدى بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على إجراء الدراسات التى تؤدى على تحقيق هذا الغرض.

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٨ لسنة ٢٠٠٠ فى شأن تيسير نقل العاملين إلى جهات قريبة من محال إقامتهم بالمحافظات المختلفة بحيث أعطى للعاملين بالوحدات الإدارية المختلفة الراغبين فى النقل إلى جهات بمحافظات أخرى يوجد بها مقر إقامتهم الدائم أن يتقدموا بطلباتهم إلى المحافظة التى يعملون بها خلال شهر مارس من كل عام على النموذج المعد لذلك وعلى أن يرفق بالنموذج مايثبت توافر مكان الإقامة الدائمة بنطاق المحافظة الراغب فى النقل إليها.

ويقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بدراسة هذه الطلبات بما يحقق التوازن بين أعداد ونوعيات العاملين المنقولين من وإلى كل محافظة وتصويب الأوضاع دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إجراء النقل

وفقا للقواعد المقررة مع وضع استثناء على هذا القرار بالنسبة لأعضاء الهيئات القضائية وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات والعاملون بوظائف التعليم وغيرها من الجهات ذات الطبيعة الخاصة.

وقد أصدر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الكتاب الدورى رقم ٧ لسنة ٢٠٠٤ بشأن الضوابط الحاكمة للنقل بين وحدات الجهاز الإدارى للدولة وبما يحقق الهدف من جمع شمل الأسرة.

● ماذا عن مشكلة المقابل النقدى لرصيد الإجازات هل مازالت توجد مشاكل بعد أصدار الجهاز للكتاب الدورى للجهات الإدارية لاتخاذ اللازم معالجة هذه المشكلة؟

تنفيذا للحكم المحكمة الدستورية العليا فى القضية رقم ٢ لسنة ٢١ قضائية دستورية بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدى لرصيد الاجازات الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل.

فإن من تنتهى خدمته يتقاضى مقابل نقدى لرصيد الاجازات أربعة أشهر على أجره الأساسى مضموما إليه العلاوات الخاصة عند انتهاء خدمته (ولا نزاع حول هذه المسألة)

●إذا من أين ظهرت النزاعات؟

النزاعات تثور حول مازاد عن الأربعة أشهر ويقترح لحسم هذه المنازعات أن يتقدم العامل بشهادة من الجهة الإدارية من واقع ملف خدمته وسجلات الإجازات يكون محددا فيها الرصيد المتبقى له فيما يزيد على الأربع أشهر أن تعتمد الشهادة من السلطة المختصة بمفهومها المحدد فى القانون (الوزير) (المحافظ) (رئيس الهيئة العامة) منعا للتلاعب ، أن ينص صراحه فى الشهادة أن هذا الرصيد المتبقى كان لأسباب اقتضتها مصلحة العمل

وفى هذه الحالة : يتم تسوية مستحقاته وصرفها إليه عند انتهاء الخدمة وإذا كان قد أقام دعوى يتم التصالح فيها بعد صرف هذه المستحقات.

● هل بعد هذا النظام هل تتوقعون سيادتكم إنهاء هذه النزاعات؟

سوف يتم إنهاء جميع الدعاوى المقامة من العاملين وهو ما يقرب من نصف مليون دعوى معروضة أمام محاكم مجلس الدولة وينتج عن ذلك .

تفرغ العاملين أصحاب المنازعات لأعمالهم ورضائهم عن العمل الوظيفى مما يترتب عليه بالضرورة أثرا إيجابيا على الأداء الوظيفى وتحسين مستوى الخدمة المؤداه.

وسوف يكون لذلك ايضا أثر فعال على تقبل العاملين لأى إصلاح فى نظام الوظائف العامة طالما تيقنوا أن حقوقهم الوظيفية محل اعتبار من جانب الدولة دون بذلهم لأى عناء فى الوصول إليها.

وإنه لنجاح هذه التجربة يجب مراعاة الآتى بكل دقة:

١ـ الوصول إلى المبدأ المستقر عليه وذلك بالاتفاق بين مجلس الدولة والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على ضوء الأحكام المتواترة فى المسألة الواحدة والفتاوى.

٢ـ تحديد المسائل التى يمكن تطبيق النظام المقترح عليها على سبيل المثال (بدلات التفرغ ـ بدلات ظروف ومخاطر الوظيفة وبدلات العدوى ـ منازعات الحوافز والمقابل النقدى لاستمارات السفر المجانية ـ بدلات الإقامة ـ التسوية للحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة ـ إعادة التعيين ـ الترقيات بالرسوب الوظيفى) ويخرج عن ذلك النظام الدعاوى التأديبية ودعاوى الترقيات العادية ودعاوى الأفراد والعقود وغيره!.

يثار بين الحين والآخر النزاع حول بدلات التفرغ لبعض الوظائف ماذا تم فيها؟

نحن نقوم بدراسة كل حالة على حدى بالتعاون مع النقابات المختلفة ووزارة المالية ومجلس الدولة وقد تم علاج بعض الحالات على سبيل المثال

اصلاح أحوال الموظفين من أولى اهتمامات الرئيس مبارك

نتعاون مع النقابات فى علاج مشاكل بدل التفرغ

بدل التفرغ للمهندسين الزراعين.

حيث نصت المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ فى شأن تقرير بدل تفرغ للمهندسين الزراعيين على أن يمنح المهندسين الزراعيون أعضاء نقابة المهن الزراعية الذين يتقرر شغلهم لوظائف تقتضى التفرغ وعدم مزاولة المهنة فى الخارج الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بدل تفرغ بنسبة ٣٠٪ من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة.

قام الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بدراسة الموضوع عن طريق لجنة مشكلة من وزارة الزراعة والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ونقابة الزراعيين وذلك لتحديد وظائف المهندسين الزراعيين التى تقتضى التفرغ والتى يستحق شاغلوها بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين وعرض ذات الموضوع على لجنة الزراعة بمجلس الشعب والتى وأصت بتعديل قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ وذلك بحذف المادة الثانية بما يحقق استمرار صرف البدل وذلك أسوة بما تم اتباعه فى هذا الشأن بالنسبة للأطباء البيطرين الذين كان يشملهم ذات القرار.

وتنفيذاً لتوصية لجنة الزراعة بمجلس الشعب عقد اجتماع بوزارة الزراعة مثلت فيه النقابة ووزارة الزراعة والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وقد أعدت اللجنة مشروع القرار وحددت آليات التنفيذ فى أخذ موافقة وزارة المالية على التكلفة المترتبة عن طريق وزارة الزراعة ثم العرض على لجنة شئون الخدمة المدنية بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بعد موافقة وزارة المالية وعرض مشروع القرار بعد موافقة لجنة شئون الخدمة على قسم التشريع بمجلس الدولة لمراجعة قبل استصدار من رئيس مجلس الوزراء .

وتمت الموافقة على متح المهندسين الزراعيين بدل التفرغ بواقع٣٠٪ من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة التى يشغلونها إذا كانت بطاقة الوصف الخاصة بوظائفهم يتضمن أعمالا زراعية يحظر على غيرهم ممارستها طبقا لحكم المادة ٨٥ من القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٦ وقرار وزير الزراعة رقم ٣٩٨ لسنة ٢٠٠٥ فى شأن تحديد الأعمال التى لايجوز لغير المهندسين الزراعيين بنقابة المهن الزراعية مباشرتها.

كما تضمن قرار وزير الزراعة ٣٩٨ لسنة ٢٠٠٥ تحديد الأعمال التى لا يجوز لغير المهندسين الزراعيين بنقابة المهن الزراعية مباشرتها.

وأن يعتبر صحيحا ما تم صرفة من بدل تفرغ للمهندسين الزراعيين فى ظل القواعد السابقة.

وبهذا الحل التشريعى الذى جاهد الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى وضعه موضوع التنفيذ انتهت مشكلة المهندسين الزراعيين تماما واستقرت أوضاعهم..

مؤتمر تطوير الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومى يطالب بـ :

ترشيد هياكل الجهاز الإدارى للدولة لرفع كفاءته وليس تقليص العمالة

الإهتمام بإيجاد جيل جديد من قيادات الصف الثانى وفق المفاهيم المستحدثة فى التطوير

عقد الجهاز المركزى للتنظيم والادارة مؤتمر تطوير الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومى خلال الفترة من ٢٣ - ٢٥ يناير الماضى برعاية الأستاذ الدكتور أحمد درويش وزير الدولة للتنمية الإدارية ورئاسة د.صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة وحضره العديد من الوزراء والمحافظين وقيادات الأجهزة الحكومية والوحدات الإدارية وذلك بهدف مواكبة أحدث المتغيرات العالمية لرفع كفاءة الجهاز الإدارى وعرض لمنهجية وآلية اعادة هيكلة الجهاز الحكومى وخلق بيئة التطوير المستمر لمواجهة تحديات المستقبل وتفعيل دور الموارد البشرية من أجل تحقيق التنمية وناقش المؤتمر خلال ثلاثة أيام العديد من اوراق العمل على ثلاث محاور، اعادة الهيكلة ، الموارد البشرية، معايير تقييم أداء الوحدات الإدارية.



د. صفوت النحاس ود. أحمد درويش أثناء الجلسة الافتتاحية

تفعيل استخدام شبكة الانترنت فى تقديم الخدمات الحكومية

وفى الجلسة الافتتاحية للمؤتمر أكد الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أن المؤتمر يمثل محاولة جادة ومخلصة من الجهاز لتبنى جهود الإصلاح الإدارى باعتباره من التوجهات الأساسية للدولة وبلورة هذا الفكر بوضع استراتيجية شاملة تفصح عن هذا التوجه من خلال تطوير الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومى كمدخل لا بديل عنه لرفع كفاءة الأداء الإدارى لهذه الوحدات وتوفير مرجعية للقطاع الحكومى تعزز فرص تأهيله لمواجهة التحديات التى تعترى سيره على مختلف المستويات فى سبيل التنمية والتقدم.

وتمشيا مع هذه التوجهات وضع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة عدة محاور للإصلاح الإدارى والقضاء على السلبيات وهى:

- اعادة هيكلة الجهاز الحكومى
- التوسع فى نظام اللامركزية
- تطوير الخدمات الجماهيرية وميكنة المناسب منها
- تطوير تشريعى للقوانين الحاكمة للجهاز الإدارى
- تدريب فعال ليزيده الكفاءة
- تحديث قواعد البيانات

د. صفوت النحاس: قصور الهياكل الوظيفية الحالية للجهاز الإداري للدولة يؤدي إلى توزيع غير سليم للعمالة وتراكم وظيفى وطاقات معطلة

- تقييم وتطوير وحدات الجهاز الإدارى

وأكد د.النحاس على أن من فوائد هذا المؤتمر تأتى من خلال تلاقى خبرات هذا التجمع رفيع مستوى الذى يضم النخبة المتميزة من الأساتذة الجامعيين والخبراء فى الفكر الإدارى الحديث والقيادات المسئولة عن رسم السياسات وتنفيذها لتتضافر الجهود من خلال البحث والتشاور بهدف ترجمة سياسات التطوير فكرا أو ممارسة وتحديد مواطن الضعف والتقصير وبعث ثقافة إدارية جديدة وبديلة ترتكز على تشجيع المبادرات الرامية لتحسين الأداء وتعزيز الثقة بين الإدارة ومحيطها والتجارب مع المتغيرات العالمية وإتاحة فرص الوصول السهل لكل المواطنين للحصول على الخدمات والمعلومات بكفاءة عالية فى الشكل والنمط والأداء وتأسيسا على ما تقدم ولتحويل هذا الفكر إلى منهج عمل كان التوجه الذى ينتهجه الجهاز فى تنظيم هذا المؤتمر من خلال المنطلقات التالية:

أولا: الالتزام بالعمل على استخدام نظم المعلومات فى اعادة هيكلة الجهاز الإدارى للدولة وذلك لدعم نظام متكامل لترشيد هذه الهياكل وذلك من منظور رفع الكفاءة الإدارية بالقطاع الحكومى وليس تقليص للعمالة كما يتوهم البعض باعتبار أن ترشيد هذه الهياكل ليس هدفا فى حد ذاته ولكنه لمعالجة القصور فى الهياكل القائمة الذى ينجم عنه توزيع غير سليم للعمالة وتراكم وظيفى وطاقات معطلة من

تعميم تجربة نواب المحافظين للتفرغ لمباشرة الأعمال اليومية

العاملين.

ثانيا: ويقينا من الجهاز فى أن تهيئة المناخ لإصلاحات عميقة لرفع كفاءة الجهاز الإدارى للدولة يتطلب بالضرورة تنمية وتحفيز الطاقات البشرية وبعث الحيوية في كوادرها وعلى قمتها القيادات الإدارية مما يحتم علينا طرح مناقشة النظريات الإدارية الحديثة فى مجال تنمية الموارد البشرية باعتبار قضاياها تفوق قضايا الموارد المالية التى كانت تحظى بالأولوية فى الفكر الإدارى التقليدى.

ونظرا لاهتمام الدولة بالتنمية البشرية من أجل الإنسان القادر على التعامل مع مفردات العصر الجديدة ومواجهة تحدياته لإحداث النقلة النوعية المرتقبة للاقتصاد الوطنى وتحسين مستوى المعيشة باعتبار أن التنمية البشرية حجر الزاوية فى تحقيق التنمية الشاملة بوجه عام والجهاز الإدارى بوجه خاص من أجل زيادة فاعلية العنصر البشرى الذى يقع عليه اليوم أعباء جديدة تتطلب المزيد من العمل والعطاء تحقيقا للخطة الطموحة التى تقوم الدولة بتنفيذها حاليا متمثلة في وضع آليات جيدة لتحديث الجهاز الإدارى للدولة والذى يضم ٥,٦مليون شخص والتخلص من السلبيات التى يعانى منها.

ثالثا: ولأن ما لا يمكن قياسه وتقييمه لا يمكن تحسينه كان لزاما أن نتخذ موضوع تقييم أداء الوحدات الإدارية للطرح خلال المؤتمر حيث أن كفاءة الأداء الحكومى هو المؤشر العالى لجذب الاستثمارات وأن استخدام الشفافية والمتابعة الصادقة المستمرة بغرض تحسين ورفع كفاءة الأداء الإدارى هى المدخل الدائم للتخطيط السليم.

وأكد الدكتور أحمد درويش وزير الدولة للتنمية الإدارية فى كلمته التي ألقاها فى الجلسة الافتتاحية على أنه يجرى الآن صياغة مشروع قانون العاملين الجديد بعد موافقة مجلس الوزراء على مبادىء القانون يهدف القضاء على الفساد الإدارى من خلال استخدام وسائل عقاب رادعه للموظف غير الكفء أو الفاسد إداريا مشيرا إلى أن القانون الحالى لا يتضمن عقوبات رادعه للمخالفين وأكد أن القانون الجديد يتضمن وسائل جديدة لشغل الوظيفة والمساواة بين الموظف والمعين بعقد مؤقت فى جميع الحقوق المادية والتأمينية مع إمكانية لزيادة مرتبات أصحاب العقود المؤقتة عن المعينين وليس معنى ذلك أنه سيتم تثبيت العاملين بعقود مؤقتة على الموازنة الاستثمارية كما أكد د.درويش أن الفترة المقبلة ستشهد اعتماد نظام العقود المحدودة بمدة زمنية وقابلة للتجديد وأضاف وزير الدولة للتنمية الإدارية أن القانون الجديد يتضمن دورا جديدا للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة حيث سيصبح المنظم والمراقب للجهاز الإدارى للدولة وهى مهمة ليست سهلة.

وتركزت أهم أوراق العمل فى الجلسة الأولى :

دراسة حول التطوير التنظيمى والهيكل لوحدات الجهاز الإدارى، نتائج منهجية إعادة الهيكلة تجربة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، رؤية مستقبلية عن دور المعلومات فى تطوير الجهاز الحكومى، مداخل غير تقليدية للإصلاح الإدارى فى مصر، التغير طريقك للنمو.



تنمية الموارد البشرية، التدريب كمحور لتنمية الموارد البشرية دور الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، دور التدريب فى التنمية البشرية عرض لتجربة مصلحة الضرائب على المبيعات، أهمية السلامة والصحة المهنية فى تنمية الموارد البشرية، تشغيل وصيانة العقول البشرية .

وفي اليوم الثاني: عقدت ورش عمل مقسمة على ثلاثة محاور، إعادة الهيكلة، تنمية الموارد البشرية، معايير تقييم أداء الوحدات الإدارية.

فى المحور الأول: إعادة الهيكلة وتضمن العديد من الموضوعات:

الدور الاستراتيجي لتكنولوجيا المعلومات لتطوير الإدارة الحكومية نحو إقامة مجتمع المعرفة ، الثقة والجودة فى المعلومات، تجربة محافظة الاسكندرية كأول محافظة الكترونية، تجربة مصلحة الجمارك. تطبيق نظم المعلومات الاستراتيجية لدعم القرارات ، ورقة عمل خاصة بإعادة الهيكلة ، بناء المجتمع المصرفى ضمن إطار نموذج الادارة الدولية (نموذج الحكمانية) تفعيل وتطوير تكنولوجيا المعلومات للنهوض بالجهاز الادارى .



د. أحمد درويش

المحور الثانى تنمية الموارد البشرية:

دور قادة المستقبل في دعم التغيير وإصلاح الإدارى، استخدام الذكاء العاطفى فى إعداد القادة، التدريب كمحور للتنمية البشرية، منظومة التدريب فى ظل بيئة التعليم الاليكترونى. التدريب كمحور لتنمية الموارد البشرية التدريب كمحور لتنمية الموارد البشرية (تجوبة الهيئة القومية للأنفاق) ، تهيئة واعداد كوادر الصف الثانى للمستقبل .

المحور الثالث معايير تقييم أداء الوحدات الإدارية:

نموذج مقترح للايضاح المحاسبى عن صافى قيمة القطاع الحكومى كمدخل لتدعيم اعتبارات الشفافية الدولية ، أهمية كفاءة الخدمات الحكومية فى جذب الاستثمارات، دور موازنة البرامج والأداء فى دعم قرارات إدارة المالية العامة، دور موازنة البرامج والأداء فى تقييم الأداء المؤسسى ، اسلوب القياسى بالأفضل كمدخل لتحسين اداء مؤسسات الاعمال ، المفاهيم الجديدة لأبعاد التنمية الشاملة فى مصر بأستخدام التدريب كأداه للتنمية البشرية والتجارب بعض الوحدات فى مجال التطوير

وفى ورقة عمل عن دور الجهاز فى مجال التدريب للاستاذة ليلى محمد ناصف رئيس قطاع التدريب بالجهاز أكدت فيها بأن العالم يواجه أمواجا متدفقة من المتغيرات المتوالية تجرف من يتردد أمامها ، ولاشك ان ، هذه المتغيرات المحلية تفرض علينا ضرورة العمل على مواجهتها حيث أصبح من المحتم على العاملين والقادة المسئولين عن العمل بالوحدات الإدارية المختلفة ان تتكيف وتتميز فى أدائها وان تتوصل إلى طرق ومفاهيم إدارية جديدة تستهدف النهوض بالإنتاجية .

وان التدريب بعد محور رئيسى كمحور من محاور تنمية الموارد البشرية . لذلك فقد اهتم الجهاز بتدريب وتنمية العنصر البشرى وتطوير قدراته وإمكانياته بكل السبل ليتمكن من مواكبة ومعايشة المتغيرات السريعة والمتلاحقة وبالتالى تحقيق التنمية الشاملة وقد عرضت الاستاذه ليلى فى ورقة العمل رسالة الجهاز فى مجال التدريب .

- إستراتيجية الجهاز فى مجال التدريب :

● أهم المتغيرات التى تواجه تنمية الموارد البشرية، مفهوم تنمية الموارد البشرية والهدف منها .، أهداف وسياسات تدريب العاملين بمصر، محاور العملية التدريبية .، مستويات أجهزة ومراكز التدريب الإدارى .، البرامج التدريبية حيث تنقسم إلى ثلاث مستويات والهدف منها ، الاعتمادات المالية للتدريب .، أهم المؤشرات المؤثرة على النشاط التدريبى ، وأنتهت فى ورقة العمل إلى : أن الجهود التى تبذل فى مجال التدريب تواجهها الكثير من المشكلات التى تحول دون تحقيق الأهداف الكاملة للنشاط التدريبى ألا أن ذلك لا يقلل بأية حال من النجاحات التى تحققت فى هذا الشأن وما يقوم به الجهاز المركزى للتنظيم والادارة والوحدات الادارية بالجهاز الحكومى ومراكز التدريب الخاصة حيث تساهم جميعا بجهد واضح فى تدريب وتنمية الموارد البشرية وبما يؤدى الى رفع كفاءة الجهاز الحكومى وجعله مؤهلا للمشاركة فى عمليات التنمية الشاملة .

تشغيل وصيانة العقول البشرية

وقد استعرض د . محمد عبد الغنى هلال رئيس مجلس ادارة مركز تطوير الاداء والتنميةفى ورقة عمل :

هل تقودنا الثورات العقلية المتتابعة فى نهايات القرن العشرين، وبداية القرن الواحد والعشرين إلى إعادة بناء وهندسة شخصية الإنسان؟

ثانيًا...برمجة العقول البشرية، التراكم والنمو، تنظيم الفكر، البحث والتفسير.، تكوين الأساس الفكرى.، دقة والجودة.

أسس برمجة العقل البشر

ودور قادة المستقبل فى دعم التغيير والاصلاح

وعرض نموذج مقترح لبناء تكنولوجيا ادارية مصرية وتناول دكتور عبد الله محمد اسعد وئيس مجلس ادارة البيت العربى للتدريب والاستشارات فى ورقة العمل التى قدمها للمؤتمر حول دور قادة المستقبل فى دعم التغيير والاصلاح الادارى

المحددات البيئية وتأثيرها على الفعالية الإدارية

العوامل البيئية والإفتراضات الأساسية للفكر الإدارى، بيئة إدارية أم صفوة إدارية ؟

أ - إفتراضات نظام إختيار القيادات الإدارية

ب- فروض نظام إختيار القيادات الإدارية

الفكر الإدارى التطبيقى وغير التطبيقى

مفهوم الفكر الإدارى التطبيقى وغير التطبيقى

وأقترحت الدراسة التى قدمها د . عبدالله أسعد :

١- بناء قاعدة بيانات عن الإدارة المصرية

٢ - قيام أجهزة التنمية الإدارية بتقييم التكنولوجيا الإدارية المنقولة من الخارج

٣- ضرورة الإهتمام بالإدارة كمهنة

٤- الإهتمام بإعداد المهارات المهنية المتخصصة فى مجالات المعرفة الإدارية

٥- ضرورة التنسيق بين جهود الأجهزة المعنية بالتنمية الإدارية

٦- ضرورة تدعيم قنوات الإتصال وتبادل المعلومات بين علماء الإدارة والمديرين الممارسين وبعد مناقشة العديد من الابحاث والدراسات



د . صفوت النحاس و د . محمد العزازى

وأوراق العمل من خلال ثلاثة أيام .

إنتهى المؤتمر الى وضع التوصيات التالية :

توصيات المحور الأول

- وضع البرنامج القومى لتهيئة المجتمع بجميع فئاته وقطاعاته للدخول إلى مجتمع المعرفة وفق استراتيجية شاملة ومتكاملة تقوم على:

- المشاركة من جميع الأطراف الحكومية والأهلية والخاصة.

- الإعلام لنشر ثقافة المعرفة لدى جميع الفئات.

- وجود مراكز للتميز لنقل ثقافة المعرفة وتطبيقاتها العملية.

- وجود شبكة متكاملة للمراكز المعرقة تتكامل فى عملها عند كل مستوى.

- الربط بين استراتيجية الأعمال واستراتيجيا تكنولوجيا المعلومات.

- الاهتمام بدراسة ظواهر وأنماط سوء السلوك التنظيمى فى جميع أجهزة الدولة عملا على تشخيص أسبابها ووضع أساليب لمواجهتها والقضاء عليها باعتبار ذلك مدخل أساسى لبناء نسيج طبيعى لثقافة تنظيمية تزدهر فيها جهود التطوير.

- يراعى عند إعادة هيكلة قطاع الخدمات بالجهاز الحكومى فصل مقدم الخدمة عن المستفيد منها مع وجود طرف مستقل للاعتماد ووضع معايير أداء الخدمة وحماية حقوق المستفيدين.

- النظر فى تكامل قوانين الوظائف المدنية مع قوانين الضمان والتأمين الاجتماعية وقانون العمل بما يؤدى إلى استقرار وظيفى ومواجهة ظاهرة البطالة وحماية حقوق العاملين وإيجاد حد أدنى من التكافل الاجتماعى ومستوى المعيشة الذى يضمنه التطبيق المتكامل لهذه القوانين للعاملين بالدولة.

- يراعى عند إعادة هيكلة الجهاز الإدارى للدولة أن يحقق الهيكل التنظيمى الفاعل ما يلى:

- التنسيق الكامل لمعالجة مشكلة الإزدواجية سواء على مستوى الأهداف والاختصاصات ما بين الوحدات التابعة لقطاع واحد أو تابعة لقطاعات مختلفة بحيث تعمل كافة الأجهزة فى منظومة متكاملة تتجه جميعها نحو تخطيط الأهداف القومية ودعم الاقتصاد القومى.

- التأكد على تطبيق اللامركزية ودعم نظام الإدارة المحلية لتوفير الإمكانيات وإعطاء السلطة الكاملة لتنطلق المحافظات بإمكانياتها المتاحة نحو الارتقاء بمستوى المواطنين مع تحديد العلاقة بصورة أكثر دقة ما بين دواوين الوزارات والهيئات العامة وما بين المحليات بكافة مستوياتها مع إعادة النظر فى هيكلة وحدات الإدارة المحلية فى ضوء ما يسفر عنه قانون الإدارة المحلية الجديد.

- فى ظل النهج الاقتصادى الجديد الذى تأخذ به الدولة فى الوقت الحالى فإن الأمر يتطلب إعادة النظر فى الشكل القانونى للهيئات العامة وفقا للبدائل التالية:

■ تحويل العديد من الهيئات الاقتصادية والتى تمارس نشاطا له طابع إنتاجى وتعتمد اعتمادا كاملا على مواردها الذاتية إلى شركات



أ.د. أحمد ناصف

النظر فى تكافل قوانين الوظائف المدنية مع قوانين الضمان والتأمينات الاجتماعية وقانون العمل

مساهمة أو شركات قابضة.

■ إلغاء الصناديق والتى تأخذ شكل الهيئات العامة ويطبق بشأنها القانون الخاص بها ويقتصر دورها على مجرد اعتبارها وعاء لجمع الموارد المالية.

- تحقيق المساواة والعدالة فى معاملة العاملين بالجهاز الإدارى للدولة من خلال توحيد بطاقة الوصف وتطبيق مكوناتها على كافة الوظائف التى تعمل فى ذات المجال وتتفق فيما بينها فى الواجبات والمسئوليات المسندة إليها وشروط شغلها والتأهيل اللازم لذلك.

- العمل على وضع موازنة الدولة وفق معايير تراعى الفروق بين المحافظات فى مجال التنمية على أن تعطى الميزانية المخصصة لكل محافظة كرقم إجمالى واحد وللمجالس المحلية وأجهزة المحافظة حرية توزيعها وفقا لاحتياجاتها الحقيقية فى موازناتها المحلية وذلك لتشجيع اللامركزية وقيام قيادات محلية تتحمل مسئوليتها فى مجال التنمية وتوسيع نطاق الممارسة الديمقراطية.

- تعميم تجربة نواب المحافظين بحيث يكون لكل محافظ نائب واحد على الأقل يتفرغ لمباشرة الأعمال اليومية وبما يتيح الفرصة للمحافظ للقيام بالدور الدستورى ،وتوسيع نطاق اتصالاته على جميع المستويات لصالح توفير الدعم وبناء علاقات محلية دولية لصالح المحافظة.

- تفعيل استخدام شبكة الاتصالات الدولية (الإنترنت) فى تقديم الخدمات الحكومية والربط بين الوحدات المركزية بالجهاز الإدارى بالدولة ووحدت الإدارة المحلية ومراكز أداء الخدمة عند جميع المستويات لتحقيق التنسيق والتكامل فى أداء الخدمات لصالح المواطن وإصدار التعديلات التشريعية اللازمة لتطبيق ذلك.

- تدعيم ثقافة مشاركة المجتمع المدنى بين العاملين بالجهاز الإدارى للدولة ووضع أسس منهجية لتفعيل تلك المشاركة.

توصيات المحور الثانى

- الاهتمام باختيار القيادات الإدارية باعتبارها المسئولة عن التطوير وإحداث التغيير المخطط لإصلاح الجهاز الحكومى وفق آليات جديدة تقوم على تدارك جوانب الضعف فى الممارسات الخاصة بتطبيق القانون رقم (٥) لعام ١٩٩١ وتقوم على الشفافية والموضوعية، وتتيح الفرصة لصلاحيات حقيقية لتكون هذه القيادات قادرة على القيام بالدور المتوقع منها.

- العمل على تفعيل دور المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية من منظور أن التنمية البشرية هى مدخل مصر إلى التحديث واللحاق بركب التقدم ليتولى وضع استراتيجية شاملة للتنمية البشرية فى مصر يشارك فيها الخبراء وممثلى الجهاز الحكومى ومنظمات المجتمع المدنى والقطاع الخاص يرتبط مباشرة بالقيادة السياسية ويعمل وفق رؤية شاملة تتوزع فيها الأدوار وتتكامل فيها الاستراتيجيات والسياسات على أن يراعى:-

- معالجة ظاهرة البطالة المقنعة والتى تمثلت فى أعداد الفائض فى بعض المجموعات النوعية سواء فى الوظائف التخصصية أو المكتبية وغيرها بإعادة توزيع هذه الأعداد على وظائف تتناسب مع تأهيل هذه الأعداد ونقلها إلى وحدات تعانى من نقص فى تلك النوعيات مع إمكانية قيام المحليات بإنشاء شركات متخصصة فى المجالات الإنتاجية والخدمية مثل التوسع الزراعى والتسويق والصيانة والإصلاح وندب الفائض الذى يتناسب تأهيله للعمل فى تلك الشركات تمهيدا لاتخاذ الإجراءات القانونية لنقلهم إليها.

- ابد أن تؤدى المحليات دورها بفاعلية فى سبيل معالجة مشكلة البطالة بإقامة مجتمعات كاملة تقصرها على استخدام الخريجين حيث تحملت الدولة تكلفة تأهيلهم ولعل مشروع إقامة القرى فى الظهير الصحراوى تكون بداية لإقامة هذه المجتمعات.

- إيجاد صيغة جديدة لاستخدام العمالة الحرفية والخدمية المعاونة والتى تتصف بضعف المستوى وعدم الالتزام إضافة إلى التكلفة العالية فى الأجور ومستلزمات التشغيل حيث تقدر نسبتهم بحوالى ١٧٪ إلى إجمالى العمالة فى الجهاز الإدارى.

وذلك بإنشاء شركات متخصصة لأعمال الصيانة والنظافة والأمن تسهم فيها المحليات واتخاذ الإجراءات القانونية لنقلهم إليها ضمانا لتفعيل أدائهم وتخفيف العبء عن المجتمع الوظيفى بالدولة.

- اهتمام جهود التنمية الإدارية بإيجاد جيل جديد من قيادات الصف الثانى وفق المفاهيم المستحدثة فى التطوير وليحملوا المسئولية فى القيادة وليعملوا على إعادة هيكلة المفاهيم وبناء نسيج لثقافة تنظيمية تحل فيها المفاهيم الحديثة والمرتبطة بالتطوير محل المفاهيم المرتبطة بالثبات وتقاوم التغيير.

- العمل على بناء منظومة متكاملة للتدريب وتنمية الموارد البشرية على مستوى الجهاز الحكومى تشمل على جميع مراكز التدريب القائمة والتى ترتبط ببعضها فى إطار شبكة متكاملة تتوزع فيها الأدوار وتعمل جميعها فى إطار الاستراتيجية العامة لتنمية الموارد البشرية، عملا على تعظيم العائد من جميع الموارد المتاحة على مستوى الدولة.

- العمل على تشجيع قيام المؤسسات الخاصة بتنمية الموارد البشرية فى مختلف المجالات وبكل الوسائل لتكون قادرة على القيام بدورها فى إعداد الكوادر المؤهلة فى جميع المجالات لتصبح قادرة على المنافسة فى سوق العمل بما يؤدى إلى انتقال مسئولية التنمية وإعداد الموارد من جهة العمل إلى الفرد نفسه ليصبح قادر على الانتقال بين مختلف الوظائف التى تناسب إعداده وقدراته فى سوق العمل التنافسية.

- الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة فى مجال التدريب والتنمية البشرية لإتاحة الفرصة للأفراد للتنمية الذاتية من خلال مراكز التدريب المعتمدة مع تشجيع ودعم مؤسسات التدريب المتعددة، على إنشاء مواقع إلكترونية على شبكة الاتصالات الدولية يتعامل المتدربون معها لتحقيق هذا الغرض.

- توسيع الدور الذى يقوم به الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ليكون الجهة المختصة



جانب من الحضور فى المؤتمر



أ.د. عبدالعزيز الشربينى

العمل على انشاء صندوق قومى للتدريب للجهاز الحكومى لدعم وتنمية الموارد البشرية

آليات جديدة لتحديث الجهاز الإدارى للدولة

بالاعتماد ومراقبة الجودة فى مجال التدريب، عملا على الارتفاع بمستوى مهنة الاستشارات والتدريب وتعظيم العائد من الإمكانيات المتاحة على مستوى الدولة فى هذا المجال.

– يراعى فى إصدار قانون الوظائف المدنية المرتقب صدوره تفعيل البنود المعطلة فى قانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وخاصة فى مجالات تقييم الأداء والمكافآت والحوافز وشغل الوظائف بما يؤدى إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفى بالجهاز الحكومى.

– العمل على إنشاء صندوق قومى للتدريب للجهاز الحكومى يمول من المصادر الداخلية والخارجية يتولى دعم التنمية البشرية ومراكز التدريب المتعمدة وفق المعايير الخاصة بالاعتماد والجودة فى إطار الاستراتيجية العامة لتنمية الموارد البشرية.

– إجراء التعديلات التشريعية اللازمة فى مختلف المجالات لدعم جهود التنمية البشرية وبما يشجع مؤسسات التدريب والتنمية البشرية على العمل وفق معايير معتمدة كوحدات ذات طابع خاص بحيث تكون قادرة على الاستفادة من مواردها غير التقليدية فى تحسين مستوى الأداء وبما يخفف العبء على موازنة الدولة.

توصيات المحور الثالث

– الابتكار ضمن عناصر تقييم الأداء:–

– تبنى وتطبيق الابتكار كمدخل لتحسين وتطوير أداء الوحدات الإدارية الحكومية والعمل على توفير المتطلبات اللازمة لذلك مع تأهيل القيادات والعاملين بهذه الوحدات فى هذا المجال.

– ضرورة إدخال عنصر الابتكار ضمن عناصر تقييم أداء العاملين وكعنصر هام فى الترقية والاختيار وضمن عناصر تقييم أداء المنظمات.

– إعداد مؤشر سنوى لعدد حالات الابتكار كأساس لتقييم أداء الوحدات (كم ابتكار سنوى حققته الوحدة) ومدى فاعلية تلك الابتكارات وتأثيرها على الإنتاجية.

– وضع نظم لتشجيع العاملين على الابتكار وتحفيزهم.

– الشفافية:–

– نشر ثقافة الشفافية والمساءلة على مستوى المسئولين وعامة الشعب من خلال:

– النشر على صفحات الإنترنت والمكتبات العامة.

– النشر فى وسائل الإعلام العامة عن طريق الندوات والمؤتمرات والجلسات العلنية وفى الجرائد اليومية.

– إنشاء جهاز (الأمبود سمان) (المفوض البرلمانى) لتعزيز الشفافية والمساءلة ويتمتع بالاستقلال التام.

– إيجاد هيكل تنظيمى لإدارة المعلومات بكل منظمة بما ييسر سهولة الوصول إلى المعلومات المطلوبة.

– تشجيع أفراد المجتمع على اتخاذ دور أكبر فى المشاركة فى تقييم أداء الوحدات ووضع وتعديل سياساتها عبر القنوات الشرعية مثل صناديق الاقتراع العامة، والصحافة.

– النص فى التشريعات على تنفيذ مبادىء الشفافية والمشاركة والمساءلة ووضع حدود لما هو سرى وغير سرى (وعلاقته بالأمن القومى)، وتحديد الحق فى المساءلة ومن ليس

د. إبراهيم الفقى

له الحق فى ذلك حتى لا تكون هناك مبالغة فى المساءلة أو تعطيل لها.

– التوسع فى إنشاء وحدة إدارية فى كل منظمة لتعزيز الشفافية والمشاركة وتحديد اختصاصاتها ومسئولياتها.

– تشجيع الجمعيات الأهلية فى كافة ربوع مصر على اتخاذ دور أكبر فى تفعيل الشفافية والمشاركة والمساءلة فى جميع الأعمال الحكومية.

– إنشاء لجنة قومية لتنفيذ وإرساء مفاهيم وآليات وضمانات مبدأ الشفافية فى إدارة الشئون العامة فى تشريعات العاملين المدنيين بالدولة والكادرات الخاصة.

– انتشار وحدة علمية لكل جامعة تعنى بالدراسات والبحوث والبرامج المتعلقة بالشفافية وتقرير مناهج خاصة بالشفافية يتم تدريسها للطلاب.

– أسس تقييم الوحدات:–

– ضرورة وضع معايير ثابتة لقياس الأداء الحكومى فى المجالات (الخدمية – الإنتاجية) حتى يمكن تحديد الإنجازات الحقيقية.

– إسراء قيم الجودة وتطوير ثقافة قائمة على الجودة لإحداث تحول شامل فى القطاع الحكومى.

– تصميم برامج تدريبية لإعداد وكوادر مؤهلة لتطبيق قياس الأداء.

– استصدار تشريع ملزم يحدد مقومات ومتغيرات وإرشادات الإفصاح المحاسبى عن صافى قيمة القطاع الحكومى لإحداث نوع من

إنشاء شركات متخصصة لأعمال النظافة والصيانة والأمن باستخدام العمالة الحرفية والمعاونة الموجودة بالجهاز الإدارى للدولة

التوافق بين المتطلبات المحاسبية والقواعد الدولية لشفافية مالية القطاع الحكومى.

– يجب تحديد مقاييس للنتائج فى صورة كمية ووصفية فى ضوء ما يعرف بالإدارة بالأهداف لإرتباط الأهداف بالنتائج وأن يرتبط نظام الحوافز بتحقيق النتائج الموجودة.

– يتطلب أسلوب موازنة البرامج والأداء تحديد علاقتها بالهيكل التنظيمى وقد يقتضى الأمر إجراء بعض التعديلات لتحقيق الانسجام بين البرامج والهيكل التنظيمى تعميقا للمساءلة المالية والاقتصادية.

– تغيير فلسفة الأجهزة الرقابية من العمل فى ظل ما يسمى بالرقابة بالإجراءات إلى العمل بالرقابة بالأهداف، وذلك لدفع قيادات العمل الحكومى إلى التخلى عن الروتين وإعمال الإجراءات مع تبنى فلسفة الأداء أو الإنجاز الفعلى.

– أن يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بما له من اختصاصات وصلاحيات بدور يؤكد على قياس أداء المنظمات والتحسين المستمر من خلال:

– تنمية الرؤية بأهمية استخدام الطرق المعيارية فى قياس الأداء للمنظمات والمؤسسات.

– تصميم برامج تدريبية لإعداد الكوادر المؤهلة للقيام بتطبيق الطرق المعيارية فى مختلف المنظمات الحكومية.

– نشر المعلومات الخاصة بتقييم وقياس الأداء للأجهزة الحكومية فى جريدة رسمية وفق نموذج محدد يسمح بأن تكون المقارنة سهلة وواضحة بين الأجهزة وبعضها مما يعد حافز للتحسين ومحاولة جادة للتميز.

– تقوم الحكومة ومنظمات المجتمع المدنى بدعم حملات لتنظيم جوائز للأداء المتميز، وتشجيعا للأجهزة المختلفة لقياس الأداء المؤسسى بها.

– اتخاذ التدابير اللازمة لحصول الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على رخصة المراجعة والقياس بالأجهزة الحكومية واعتمادة كأحد الأجهزة الرئيسية لقياس أداء المنظمات.

كيف تنظم مؤتمـر..؟

وتحقق الاستفادة منه

تتعدد أساليب التدريب وتتنوع تأثيرها فى تحقيق الأهداف التدريبية المطلوبة حسب مجموعة من العوامل أهمها نوعية المتدربين ومستواهم، وموضوع التدريب، والهدف من التدريب، الفترة المتاحة للتدريب.

وأساليب التدريب هى الطريقة التى يتم من خلالها نقل المادة التدريبية من المدرب الى المتدرب، وهناك حقيقة أن قوة أو ضعف الأسلوب التدريبى انما يرجع الى الفاعلية والقدرة على إستخدامه.

أهم الأساليب التدريبية:

- المحاضرة.
- دراسة الحالة.
- تمثيل الأدوار.
- تدريب الحساسية.
- المختبرات الإدارية والسلوكية.
- المشروعات التطبيقية الفردية والجماعية.
- المؤتمرات والندوات.
- وسوف نركز فى هذه المقالة على المؤتمرات كأسلوب تدريبى لمناقشة وحل المشكلات التى تواجه القادة والوحدات الإدارية.

مفهوم المؤتمر:

- المؤتمرات أسلوب تدريبى يقوم على مشاركة فعلية من المشاركين فيه لمناقشة وحل المشكلات موضوع المؤتمر كما قد تكون فرصة لعرض الجديد والتجارب الناجحة حول الموضوعات التى يتناولها المؤتمر.

الهدف من المؤتمرات:

وتهدف المؤتمرات إلى:

- حل المشكلات المرتبطة بمجموعة معينة أو موضوع ما.
- المشاركة فى الأفكار والخبرات والمعلومات.
- الحصول على قبول الأفكار الجديدة والسياسات.
- زيادة وتعميق الفهم والتفاهم.

ولنجاح المؤتمر كأسلوب تدريبى لابد من أن يشارك فيه أفراد لديهم الخلفية الكبيرة من المعرفة والخبرة فى موضوع المؤتمر والتى تسمح لهم بالمشاركة والمناقشة والإستفادة منها وذلك إضافة إلى التخطيط الجيد له.

متطلبات التخطيط الجيد للمؤتمر:

قبل إنعقاد المؤتمر:

يتطلب لنجاح المؤتمر التخطيط له قبل الإنعقاد بمراعاة الآتى:

- ● تحديد الموضوع تحديدا دقيقا.
- ● تحديد المحاور الرئيسية للمؤتمر والموضوعات التى يتضمنها كل محور.
- ● الإعداد، الإختيار الجيد لإطار المناقشات واختيار المقالات والمادة العلمية فى المجالات التى تفيد المؤتمر.
- ● الإختيار الجيد للمشاركين من ذوى الخبرة والمعرفة لمجالات المؤتمر (رؤساء الجلسات، المتحدثون، المشاركين فى المناقشات، المنسقين لأعمال المؤتمر).
- ● إعلام المشاركين بهدف المؤتمر والجدول الخاص به، والإجراءات التى تتبع أثناء عقد المؤتمر.
- ● استلام المشاركين للمادة العلمية (البحوث، المقالات، التطبيقات ... الخ) حتى يمكن قراءتها ومناقشتها أثناء انعقاد المؤتمر.
- ● تحضير القاعات اللازمة للمؤتمر.

أثناء انعقاد المؤتمر:

- ● استقبال المشاركين والترحيب بهم وإعادة توضيح الهدف من المؤتمر والإجراءات التى تتبع.
- ● تقديم وعرض الموضوعات



إعداد: أ. ليلى ناصف
رئيس قطاع التدريب

فى البداية لمناقشتها أثناء جلسات المؤتمر.

- ● تسجيل ما يدور من مناقشات ومقترحات.
- ● ينتهى المؤتمر بجدول موضحا به ملخصا لأهم النقاط التى أثيرت والتوصيات التى اقترحها المشاركون فى المؤتمر للمشكلات التى طرحت.
- ● وإذا انتهى المؤتمر بمجموعة من التوصيات التى تتضمن الالتزام بتنفيذ أعمال معنيه فلا بد أن يكون هناك متابعة لتنفيذ تلك الأعمال.

مزايا المؤتمر:

- تعتبر فرصة مناسبة لذوى الخبرة خاصة لمن لديهم الخبرة ويرغبون فى التحدث عنها ونقلها للآخرين.
- إنها طريقة جيدة لتبادل الأفكار والمعلومات والتعلم من الآخرين فهى وسيلة لتعلم الأفراد من بعضهم البعض والاستفادة من خبرات الآخرين.
- أنها تزود المشاركين بأفكار جديدة، سياسات، خطط وبرامج عمل، كما تعمل على توضيح المفاهيم الصحيحة.
- انها أكثر ملاءمة لتغيير الاتجاهات الثقافية، والفروض الخاطئة والأفكار الغير سليمة
- أنها تعطى الأفراد الفرصة لتحسين قدراتهم على أداء العمل
- تنمى القدرة على العمل بكفاءة فى مجموعات وتشجع على التسامح والفهم.
- تعطى الفرصة أحيانا لحلول للمشاكل الواقعية.
- تساعد الفرد على معرفة أين يقف.

مخاطر المؤتمرات:

- ● انها تحتاج إلى وقت طويل للتخطيط والتنظيم لها.
- ● أنها فى حاجة إلى مهارات لدى المجموعة المخططة له، والمشاركين فيه مع معرفة جيدة بالموضوعات المطروحة للمناقشة.
- ● قد تتضمن المناقشات فيه شئ من التسلط من خلال الشخصيات الكبيرة ذات النفوذ مما قد يكبت الأفكار الجديدة من الظهور.
- ● قد تخرج المناقشات عن الحدود المخطط لها.
- ● قد لا يكون لدى بعض المشاركين الرغبة فى الاستماع أو التعلم من الآخرين خاصة لو كانوا من ذوى المراكز أو المستويات الأدنى.

مقترحات لرؤساء المؤتمر:

- بالإضافة إلى المقترحات الخاصة بالتخطيط للمؤتمرات وعقدها إى أن الرؤساء المطلوبين للمؤتمر عنصر حاسم وضروري لعقد أى مؤتمر ناجح، ولذلك لابد أن يراعى رؤساء للمؤتمرات مايلى:

١ - أن يكون لدى قائد المؤتمر خبرة ومهارة تدريبية ولديه اهتمام ومعرفة جدية بالموضوعات المطروحة للمناقشة

٢ - أن يكون قادرا على قيادة المناقشة ومحتفظا بمناقشات المجموعة متالقة دون سرعة كبيرة مع إعطاء الفرصة للجميع لتوضيح وجهة نظرهم والاستماع إليهم.

٣ - ألا يكون رؤساء المؤتمر متحكمين فى المؤتمر سلطويين متمسكين بآرائهم وأفكارهم دون الآخرين.

٤ - لايجب على رئيس المؤتمر الاستهزاء أو الاستخفاف بأى أفكار أو مقترحات تعرض، أو اتخاذ مواقف من البعض.

فى ندوة سياسة الحد الأدنى للأجور فى مصر

ضرورة وضع معايير لتحديد مستوى الحد الأدنى للأجور مع المراجعة الدولية له

تكلفة الاحتياجات الأساسية للمواطن يعتبر خط الفقر القومى

وضع حد أدنى للأجور للعمالة الجديدة لتشجيع عمالة الشباب

أكدت ندوة سياسة الحد الأدنى للأجور فى مصر التى عقدت فى الرابع من إبريل الماضى بالمركز المصرى للدراسات الاقتصادية وحضرها وزير التخطيط عثمان محمد عثمان والدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة واللواء أبوبكر الجندى رئيس الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء ود. أمنية حلمى رئيس المركز المصرى للدراسات الاقتصادية ورئيس الندوة بالإضافة إلى عدد كبير من رجال الأعمال والمهتمين بالإدارة. على أهمية وضع حد أدنى للأجور والالتزام به ليتمكن كل مواطن من الحصول على احتياجاته الأساسية وتوفير الحافز على العمل وكذا تحقيق قدر أكبر من الاستقرار الاجتماعى وتحسين مناخ الأعمال.

كما أكدت الندوة على أن السياسة السليمة للحد الأدنى للأجور تستلزم توفير المعايير الآتية:

أولا: معايير لتحديد مستوى الحد الأدنى للأجور

ومن أهم هذه المعايير:

١ ـ ألا يقل الحد الأدنى للأجور عن تكلفة الاحتياجات الأساسية للمواطن «خط الفقر اليومى»

٢ ـ ألا يتجاوز ٥٠٪ من المتوسط العام للأجور الشهرية فى الاقتصاد القومى لأن المغالات قد ترفع تكلفة الانتاج وتقلل فرص العمل المتاحة.

٣ ـ أن يتسع نطاق المستفيدين منه ليغطى أكبر نسبة من القوى العاملة.

٤ ـ أن يرتبط بتحقيق أهداف اقتصادية أو اجتماعية محددة مثل:

تشجيع عمالة الشباب ورفع الانتاجية وتحقيق حدة الفقر وتقليل التفاوت فى الدخول.

ثانيا: آليات المحافظة على قيمته الحقيقية.

وذلك عن طريق اتخاذ الاجراءات الآتية:

١ ـ الاتفاق بين الحومة ولجنة من ممثلى منظمات أصحاب الأعمال والنقابات العمالية والمهنية والجهات الأكاديمية المستقلة.

٢ ـ اعادة حساب الحد الأدنى للأجور بشكل دورى.

٣ ـ مراجعة الحد الأدنى للأجور استنادا على التغييرات فى تكلفة الاحتياجات الأساسية للمواطن ومتوسط انتاجية العمل.

ثالثا: اطار مؤسسى لوضع هذه السياسة والالتزام بتطبيقها:

يتحدد الحد الأدنى للأجور بموجب القانون أو بمقتضى اتفاقية جماعية بين ممثلى العمال وأصحاب الأعمال والحكومة وتقوم مكاتب التفتيش العمالية الحكومية أو النقابات العمالية والمهنية بمهمة مراقبة التطبيق والتأكد من الالتزام به كما يتم فرض غرامات مالية أو عقوبات قانونية فى حالة عدم الالتزام بهذا الحد.

تقييم سياسة الحد الأدنى للأجور فى مصر:

أرتفع الحد الأدنى الشهرى للأجور بمصر خلال الفترة من ١٩٧٨ حتى ٢٠٠٥ من ٣٥ إلى ٩٨ جنيه وذلك نتيجة لضم نسبة ١٨٠٪ من العلاوات الخاصة للأجور الأساسية للعاملين بالقطاع الحكومى والقطاعين العام والأعمال العام.

إلا أن الحد الأدنى للأجور للعامل فى القطاع الخاص يقل عن مثيله فى الحكومى والقطاعين العام والأعمال العام حيث يتراوح ما بين ٩٠,٩٣ جنيه شهريا.

وعلى الرغم من زيادة الحد الأدنى للأجور بنسبة ١٨٠٪ ليصل إلى ٩٨ ج شهريا إلا أنه مازال يمثل حد أدنى من مستوى خط الفقر القومى الذى يبلغ ١٢٠ ج كما أنه أقل من ٥٠٪ من متوسط الأجر الشهرى فى الحكومة عند أدنى درجة مالية التى تبلغ ١٣٤ ج شهريا.

كما أنه أقل من قيمته الحقيقية المحسوبة وفقا لمعدلات التضخم المعلنة رسميا منذ عام ١٩٧٨ والبالغ ٢٠٧ جنيه شهريا.

ومن هذا المنطلق تم انشاء المجلس القومى للأجور التابع لوزير التخطيط والتنمية المحلية والذى تتمثل مهامه فى الآتى:

ـ وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى.

ـ تحديد هيكل الأجور لمختلف المهن والقطاعات والأنشطة.

ـ وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧٪ من الأجر الأساسى للعاملين.

ـ النظر فى الطلبات التى تتقدم بها المنشآت التى تحول ظروفها الاقتصادية دون صرف العلاوة واتخاذ قرار بشأنها خلال ٣٠ يوما من تاريخ التقدم بالطلب.

مقترحات لتطوير السياسة الحالية:

ورغم الصعوبات التى تواجه التطبيق من المهام السابق سردها نظرا لعدم الوضوح فى بعض المعايير وآليات التنفيذ إلا أنه يوجد مقترحات لتطوير السياسة الحالية تتلخص فى الآتى:

ـ توسيع نطاق المستفيدين من هذه السياسة.

ـ ربط الحد الأدنى للأجور بأهداف اقتصادية واجتماعية محددة.

ـ وضع حد أدنى للأجور متحيز ايجابيا لصالح المناطق الريفية بالصعيد لتخفيف حد الفقر.

ـ التمييز بين القطاعات الاقتصادية عند تحديد الحد الأدنى للأجور لرفع الانتاجية.

ـ وضع حد أدنى لأجور العمال المبتدئين أقل من المحدد على المستوى القومى لتشجيع عمالة الشباب.

وأنتهت الندوة إلى أنه هناك حاجة ماسة لتطوير السياسة الحالية للحد الأدنى للأجور فى مصر تستلزم وضع معايير واضحة لتحديد مستوى الحد الأدنى للأجور والمراجعة الدولية له مع تعزيز فاعلية الاطار المؤسسى لسياسة الحد الأدنى للأجور لضمان الالتزام بها.



عقد المجلس القومى للتربية الأخلاقية مؤتمره السنوى الخامس خلال الفترة من ١٨ إلى ١٩ فبراير الماضى بمقر جامعة الدول العربية وافتتح أعماله أ. د إبراهيم بدران وزير الصحة الأسبق وحضره د٠ صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة و أ ٠ عبد الفتاح عبد السلام نيابة عن وزير التربية والتعليم رئيس المجلس القومى للتربية الأخلاقية ورأس المؤتمر أ٠د. صديق عفيفى ومقرر المؤتمر أ. د. أحمد إسماعيل حجى ٠

وشارك فى فعاليات المؤتمر نحو ٤٠٠ عضوا وعدد من السادة الوزراء والمحافظين ورؤساء وأساتذة الجامعات، ورجال الإعلام والثقافة والتعليم والإدارة والإقتصاد والسياسة ٠

قدم فيه ٣٦ بحثاً وورقة عمل وتدارس الحاضرون قضية القيم والسلوكيات التى تحقق التقدم وكيفية تنميتها وتفعيلها، وتضمن برنامج المؤتمر وفعالياته فى اليوم الأول ، جلسة عن تنمية قيم التقدم فى الإدارة والأعمال ، وجلستين عن تنمية قيم التقدم فى الحياة والمعاملات ، وجلسة عن تنمية قيم المهن من أجل التقدم ٠

كما تضمن برنامج المؤتمر فى اليوم الثانى جلستين عن قيم التقدم فى التعليم ، وجلستين عن قيم التقدم فى الإعلام والثقافة ثم البيان الختامى للمؤتمر ٠

وإنتهى المؤتمر إلى التوصيات التالية : -

أولا : التأكيد على قيمة الأسوة الحسنة إستنكر المؤتمر التطاول على الرسول الكريم سيدنا محمد (ﷺ) ويرفضون ما ينشر ماسا به من رسوم وأقوال ، ويعتبر ذلك إساءة إلى الإنسانية والأديان السماوية وخروجا على القيم والأعراف ومنها قيم التقدم وتشويه للحرية ، وانحراف بها إلى طريق الفوضى ٠

ودعا المؤتمر جامعة الدول العربية والحكومات العربية والإسلامية إلى تقديم مشروع قرار تصدره هيئة الأمم المتحدة يجرم التعرض لشخصيات الأنبياء والرموز الدينية بأى شكل من الأشكال ٠

ثانيا : التأكيد على الهوية القومية العربية ويدعون الشعوب والحكومات العربية إلى إعلاء شأن قيم الوحدة والتضامن والتماسك ٠

ثالثا : التأكيد على أن تنمية القيم من أجل التقدم هى مسئولية مجتمعية . لذلك فإن المؤتمر يؤكد على القضايا التالية :

١ - ضرورة السعى لتنشئة أبناء المجتمع تنشئة تجعل كل فرد :
- يسأل : يحصل على المعرفة ٠
- يتساءل : يبحث عن المعرفة ونتيجتها ٠
- يسائل ويُساءَل : يحاسب نفسه ويحاسب غيره ، ماذا أضاف وماذا قدم ؟ ماذا أضافوا وماذا قدموا ؟

٢- التأكيد على مصادر القيم ، ورعايتها :
- الأم تجسيدا للأسرة : دعم الأم صحيا ، وثقافيا ، وإجتماعيا ٠
- المعلم تجسيدا للمدرسة : دعم المعلم ماديا ، ومعنويا ، وثقافيا ، ومهنيا ٠
- الأستاذ تجسيدا للجامعة : دعم الأستاذ أدبيا ، وماديا ، وتنمويا ٠
- رجل الدين تجسيدا للمؤسسة الدينية : دعم الداعية ثقافيا ، ومعنويا ، وماديا ، وإعلاميا

٣ - ترسيخ قيم الحرية والديمقراطية ، وفق تشريعات حديثة يصدرها مجلس الشعب وتجد طريقها إلى التنفيذ كضرورة لتحقيق التقدم ٠

٤ - إبراز دور القدوة من خلال أدوات متنوعة تربوية وثقافية ، وإعلامية وسياسية ٠

٥ - تشجيع الرأى المستقل الحر ، وإبراز دوره فى صناعة المستقبل ٠

٦ - ربط المواطن ببيئته ومجتمعة من خلال تفعيل دور الجمعيات والأحزاب السياسية ٠

٧ - إحترام قيمة الفرد المواطن كإنسان ، وتوسيع نطاق المشاركة على كل المستويات وفى جميع المجالات ٠

٨ - تفعيل أدوار مؤسسات المجتمع المدنى فى دعم القيم السلوكية الدافعة للتقدم ٠

٩ - الإهتمام بتثقيف المرأة لأهمية دورها فى تنمية القيم ٠

١٠- تدعيم نظم المعلومات وإستخدام الحواسب والإنترنت والتأكيد على الضوابط الخلقية والقانونية لها ٠

١١- عقد مؤتمرات إقليمية عن التربية الأخلاقية بالمحافظات ٠

١٢- التوءمة بين المجلس القومى للتربية

تجريم التعرض لشخصيات الأنبياء والرموز الدينية

الأخلاقية ومنظمات المجتمع المدنى من جمعيات تهتم بالأخلاق والنقابات مهنية .

١٣ - إعتبار العمل الجماعى والإدارة التشاركية أساسا للأداء فى كافة منظمات ومؤسسات المجتمع .

١٤ - استنفار قدرات الإنسان المصرى صاحب الحضارات وفق إستراتيجية قومية تشجع المبادرات وتعلن عن أصحابها .

١٥ - أن يعتبر كل منا نفسه داعية ونموذجا للأخلاق ، يتمسك بالقيم ويسلك سلوك التقدم .

١٦ - قيام الأجهزة المسئولة عن العمارة وبحوث البناء بوضع أسس التنسيق العمرانى والحضارى الذى يرسى قيم العمران من خصوصية وحفاظ على الهوية وتأكيد على العلاقات الإجتماعية والحميمة والتعاون والحفاظ على البيئة .

١٧ - وضع إستراتيجية لمحاربة الفساد على مستوى كافة أجهزة المجتمع من خلال :-

- بث الوازع الدينى والأخلاقى .
- الإصلاح السياسى .
- توسيع دائرة الرقابة والمساءلة .
- الإصلاح المالى والإدارى .
- الإصلاح القضائى والتشريعى.
- تفعيل أدوات الضبط الإجتماعى .

١٨ - تعظيم دور النقابات المهنية فى ترسيخ القيم الخلقية ، من خلال نظم محاسبية صارمة تحفظ للمهن وقارها وإحترامها وتلزم أعضاءها بأخلاق المهنة .

١٩ - دعوة كل مؤسسات المجتمع لصياغة رؤية ورسالة لها تبرز الجوانب القيمية الأخلاقية المواتية للتقدم .

٢٠ - التوسع فى إنشاء مراكز لتنمية قيم التقدم بالجامعات وأجهزة الثقافة والإعلام والشباب وغيرها .

أ - وضع آلية لاختيار شخصية واحدة أو أكثر كل عام تكون أسوة حسنة لتنمية قيم وسلوكيات التقدم ، وفى هذا الصدد يوصى المؤتمر بتنظيم إحتفالية سنوية تعرض فيها نماذج لإنجازات التقدم وتكرم فيها رموز قدمت إنجازات وإبداعات فى مسيرة التقدم .

رابعا : تنمية قيم التقدم فى التعليم

حيث اقترح أعضاء المؤتمر :

١ - تدعيم البيئة الجامعية والمدرسية لاكتساب قيم التقدم من خلال مناخ تعليمى ديمقراطى إنسانى ، وجعل التعلم متعة وبهجة

٢ - إعتبار المؤسسة التعليمية : مدرسة أو كلية تنمى قيم التقدم مراكز التميز .

٣ - تنمية قيم المواطنة من خلال المناهج بما تتضمنه من مقررات وأنشطة وإدارة ، تقدم القدوة والنموذج وتتيح تحقيق هذه القيمة .

٤ - تنمية قيم المشاركة والديمقراطية

القيم والسلوكيات الصحيحة سلاحنا لتحقيق الانجاز والتقدم

والحرية من خلال مناخ مؤسسى تربوى وبرنامج تعلمى يساعد على ذلك .

٥ - تنمية قيمة المشاركة المجتمعية ، لربط المدرسة والجامعة بالبيئة وتحقيق التكامل والدعم المتبادل .

٦ - حسن اختيار الطلاب المتقدمين للالتحاق بكليات التربية ، باعتبارهم معلمى المستقبل ، وفق آليات وأدوات مقننة ، تبرز الاستعداد لمهنة التعليم ، مع تطوير برامج كليات التربية بما يجعلها قناة لترسيخ قيم التقدم .

٧ - تقديم برنامج منهجي وإعلامى عن التربية الوالدية لتمكين الآباء والأمهات من تنمية قيم وسلوكيات التقدم لدى أبنائهم ، وذلك استمرارا لبرنامج أمهات مصر الذى يتبناه المجلس القومى للتربية الأخلاقية منذ عدة سنوات .

٨ - القيام بتحليل محتوى البرامج والمناهج التعليمية تحليلا ناقدا للوقوف على مدى دعمها لقيم التقدم ، وإتخاذ إجراءات تحقيق مزيد من الدعم .

٩ - إنشاء نوادى الأسر بكل مدرسة لترسيخ قيم التقدم وسلوكياته .

ويمكن ترجمة هذه التوصيات جميعا فى:

أ - مشروع تدريب المعلم على تنمية القيمة الخلقية ، من خلال عمليتى التعليم والتعلم .

ب - مشروع ميثاق أخلاقيات المعلم والمتعلم مع الالتزام بالتطبيق .

خامسا : تنمية قيم التقدم فى الإعلام والثقافة وأنشطة الشباب بما يأتى :

١ - تحليل مضمون الرسالة الإعلامية لتدعيم المواقف والقيم التربوية التى تتضمنها لتحقيق التقدم .

٢ - إنشاء آلية للتأكد من أن الرسالة الإعلامية والثقافية تتضمن القيم والسلوكيات التى تحقق التقدم وتنميتها وبما يضمن التنسيق مع المبدعين والإعلاميين لتنمية قيم التقدم .

٣ - رصد الأنماط السلوكية الإيجابية ودعمها ، والأنماط السلوكية السلبية لعلاجها من خلال العمل الإعلامى والثقافى والشبابى والتعليمى .

٤ - دعوة مؤسسات الإعلام والثقافة والشباب لإبراز النماذج المضيئة للتقدم فى المجالات المختلفة فى الماضى والحاضر .

٥ - تدعيم الأنشطة الثقافية والشبابية ، بشكل يجعلها تحقق التقدم وتكسب السلوكيات التى تحققه .

٦ - تدعيم البرامج الإعلامية والثقافية والرياضية للشخصية المصرية والعربية والتأكيد على الروح الوطنية وقيم الإنتماء والعطاء والسلوكيات التى تحقق التعاون الحرية والعمل والإتفاق .

ويمكن ترجمة هذه التوصيات فى مشروع الميثاق الأخلاقى للثقافة والإعلام والفنون تضعه الأجهزة الحكومية المعنية والنقابات ويشارك المجلس القومى للتربية الأخلاقية فى ذلك .

سادسا : تنمية قيم التقدم فى الإدارة والأعمال والحياة

١ - التأكيد على القيادة الإنسانية الديمقراطية ، التى تحترم شخصية العاملين والجمهور واستقلاليتهم ومشاركتهم وإمكاناتهم ، والتأكيد على القيم الدافعة للتقدم .

٢ - تعظيم دور رأس المال فى تحقيق الإستقرار الإجتماعى ، والتكافل الإجتماعى باعتبارهما أساسا لقيم الإنتماء والوطنية والعطاء وغيرها من قيم التقدم .

٣ - تحفيز رجال الأعمال لدعم التعليم فى مصر لتنشئة طلاب قادرين على الإبداع والحوار الديمقراطى وإحداث التنمية وقيادة المستقبل ، من خلال :

- تبرعات وهبات .
- دعم مؤسسات إعداد المعلم .
- دعم المنافسات والسباقات .
- تقديم خدمات تعليمية للمناطق النائية .

٤ - تبنى مدخل الحكومة لإنضباط الأداء وتحسينه ، من خلال الشفافية والمساءلة والمشاركة .

ويوصى المؤتمر بمشروع الميثاق الخلقى للإدارة والأعمال يتضمن حقوق المستهلك وواجبات المنتج والإدارى ورجل الأعمال .

التأكيد على القيادة الإنسانية التى تحترم شخصية العاملين والجمهور

«بنـــاء أنظمة فعالة للشفافية فى المنظمات الإدارية»

يقصد بالشفافية حق كل مواطن في الوصول إلى المعلومات ومعرفة آليات اتخاذ القرار .

وجدير بالإشارة إلى أن متخذى القرار غالبا ما ينقسمون في أرائهم بشأن الشفافية فمنهم من يرى أن الشفافية مفيدة للأداء المؤسسى نظرا لأنها تحفز المسئولين على الالتزام بالسلوك الأخلاقى فى أداء مهام وظائفهم . بينما يرى الفريق الأخر أن الشفافية تمثل أحد المعوقات التى تواجه الأداء المؤسسي وذلك بحجة أن قرارات المسئولين في المؤسسات المختلفة غالبا ما تأخذ طابعاً سياسيا لإرضاء العديد من الإطراف ذوى المصالح مما يجعل من الصعب إتاحة الفرصة امام كل مواطن لمعرفة جميع المعلومات والحقائق نظرا لان القرارات فى معظمها تكون قرارات توفيقية تم التوصل إليها كنوع من الحلول الوسط .

فالشفافية هى " قلب الإدارة " لأنها القوى المحركة لكل جزء من أجزاء العمل فى المنظمة .

فغياب الشفافية يؤثر على كفاءة العاملين وإنتاجيتهم وروحهم المعنوية وعلى درجة أحكام الإشراف على المرؤوسين وقدرة الرؤساء على متابعة تنفيذ الخطط وإتباع السياسات المحددة وفقا لبرامج التوقيت .

ومن أهم المنظمات الدولية التى تعمل على زيادة الشفافية فى المؤسسات المختلفة الحكومية وغير الحكومية .

" منظمة الشفافية الدولية **Organization Transparency International** فهي منظمة غير حكومية لا تهدف للربح وقد تأسست في برلين عام ١٩٩٣ لمحاربة الفساد في المعاملات الدولية .

وللمنظمة الشفافية الدولية مكاتب في أكثر من ٧٠ دولة في آسيا وإفريقيا وأوروبا وأمريكا .

وتضم هذه المكاتب فى عضويتها رجال إعمال ومثقفين ومهنيين وجمعيات مدنية من المهتمين بمقاومة الفساد الإداري ووضع البرامج المختلفة لمكافحتة.



إعداد :نوال محمد بيومى
رئيس الإدارة المركزية
للشفافية وتحقيق العدالة
فى مجالات شئون الخدمة المدنية

فنحن فى حاجة الآن إلى المزيد من حرية الرأي والتنمية التعليمية والدينية والأخلاقية وذلك لتحقيق النزاهة والشفافية والعدالة .

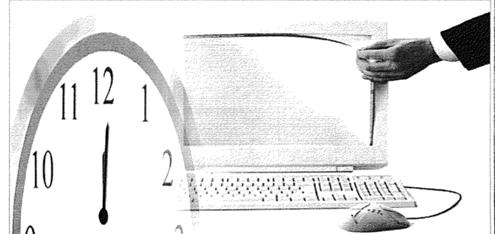
كذلك فإن زيادة الوعى سواء على المحور الإجتماعى أو الأقتصادى يساعد على القضاء على كثير من المشاكل .

فعلى الجهاز الإداري التخلص من القوانين المعوقة ووضع إجراءات تنظيمية محدده ذات أهداف ومعايير يمكن قياسها .

لذلك فإن وضع سياسة لإجراءات وقواعد الخدمة المدنية تمثل عنصر اساسى وهام حتى تتلاءم مع التنمية الإدارية المستهدفة مما يكفل للوحدات الإدارية المختلفة القدرة على إيجاد حلول لمشكلات العاملين بها دون الرجوع مركزيا إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة مما يقلل الوقت والجهد لمعالجة هذه المشاكل .

فالابتعاد عن اللوائح الإدارية المعقدة وكذلك التعديل الجارى حاليا لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الذى يهدف إلى تدعيم مبادىء الثواب والجزاء من اجل التمييز بينهم بحسب الجدارة والكفاءة سوف يؤدى إلى توفير الضمانات لإثابة المجدين والمجتهدين ومحاسبة المقصرين وتدعيم صلاحيات الرؤساء والقادة لتحقيق الانضباط الإدارى وتقويم السلبيات .

فعلينا إن نتحلى بالشفافية فى المعاملات الحكومية ونعمق فاعلية أنظمة الثواب والعقاب المرتبطة بسلوكيات النزاهة وكذلك سلوكيات الفساد وذلك لتفعيل التنمية وتحقيق استدامتها .



خطوة غير مسبوقة فى طريق الإصلاح الإدارى قام بها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وذلك وفقاً لتوجيهات السيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الوزراء لبحث إمكانية تنفيذ مشروع تطوير الهياكل التنظيمية والوظيفية للعمالة الفاعلة من خلال دراسة وتقييم الموقف التنظيمي والوظيفي لكافة الأجهزة الإدارية وإعطاء صورة تفصيلية عن أوضاع العاملين فى كل وحدة إدارية على مستوى كل وظيفة من الوظائف وبإتباع الأسلوب العلمى لتحديد العجز والفائض فى كل وحدة لإقامة التوازن عن طريق توزيع ما يظهر من فائض على أماكن العجز بها بالإضافة إلى إعداد هيكل تنظيمى فاعل جديد لكل وحدة بهدف تدعيم دور الجهاز الإداري للدولة للنهوض برسالته لتحقيق النهضة التنموية المأمولة ولتقديم الخدمات لجمهور المواطنين ولرفع مستوى الأداء.

إعادة هيكلة الجهاز الإدارى للدولة



إعداد: أ. صباح يمانى أبو زيد
مدير عام بالإدارة المركزية لسياسات التطوير وتقييم الأداء جهاز إدارى

ومن هذا المنطلق فقد قام قطاع التطوير بإعداد دراسات لجميع الهيئات الخدمية والاقتصادية والجامعات وكذلك الإدارة المحلية وذلك من خلال تحديد الاحتياجات الفعلية من العمالة لجميع التقسيمات التنظيمية الرئيسية والفرعية على مستوى كل وحدة على حده عن طريق حساب المقررات الوظيفية من مختلف الوظائف والمبنية على معدلات أداء تتناسب وطبيعة الأنشطة المنوطة بكل تقسيم وذلك لتحديد الفائض والعجز فى تلك الوظائف بكافة المجموعات النوعية والدرجات المالية.

وقد تضمنت الملامح الرئيسية للدراسة عدة مراحل منها العمل البحثى والمكتبى ومنها العمل الميداني ويمكن تلخصيها فى الاتى: ـ دراسة الهيكل التنظيمى القائم وموائمته ومقارنته بالهيكل التنظيمى المعتمد.

ـ دراسة الهيكل الوظيفى المعتمد للتعرف على مسميات الوظائف بكل مجموعة نوعية وموقع كل منها من الهيكل التنظيمى.

ـ حصر الموجود الفعلى من العاملين بكافة التقسيمات التنظيمية موزعين على المجموعات النوعية والدرجات المالية مضافا إليهم المعارين والمنتدبين من جهات وكذلك العاملين بوظائف مؤقتة لمدة أكثر من عام والذين يتم تعيينهم عن طريق التعاقد وقد تم الحصر وفقا للنماذج التفصيلية والإجمالية المعدة لهذا الغرض.

ـ تحديد معدلات الأداء القياسية لمختلف نوعيات الوظائف التكرارية لكل تقسيم تنظيمى على حده، وقد روعى عند حساب معدلات الأداء اختيار العامل ذو الكفاءة العادية وكذلك تقسيم نوعيات الأعمال إلى إعمال يسهل قياسها وأعمال يصعب قياسها مع إستخدام معدلات الأداء المناسبة وفى سبيل ذلك فقد تم الاتى: ـ

- تحديد نوعيات الأعمال لكل وظيفة من واقع الواجبات والمسئوليات بالإضافة إلى الأعمال التى تتم ممارستها فى الواقع.
- إختيار وحدة الأداء التى سيتم القياس عليها لكل نوعية من نوعيات الأعمال
- حصر عدد تكرار نوعيات الأعمال سنويا (حجم العمل السنوى) لكل نشاط بكل وظيفة.
- حساب المقررات الوظيفية وتحديد الفائض والعجز وإعداد التقرير النهائى وتمت هذه المرحلة مكتبيا وشملت: ـ
- حساب المقررات الوظيفية من واقع حجم العمل الذى تم حصره ميدانيا ومعدلات الأداء للأعمال التى يسهل قياسها عن طريق الملاحظة (الشخصية) لكل وحدة من وحدات الأداء، مع الاستعانة بمعدلات الأداء النمطية.
- أما نوعيات الأعمال التى يصعب قياسها والتى تتسم بعدم الانتظام فى أدائها فقد إستخدم فيها المعدل الوظيفى.

كيفية حساب المقرر الوظيفى

وقد تم حساب المقرر الوظيفى بناء على الأسس الآتية:

أ – حساب المعدل الوظيفى للوظائف القيادية والإشرافية وذلك وفقا للتقسيمات التنظيمية الواردة بالهيكل التنظيمى المعتمد.

ب – حساب المقرر الوظيفى للوظائف التكرارية لجميع الأنشطة القائمة والمستحدثة مع تخصيص أدنى مقرر وظيفى لبعض التقسيمات المعتمدة والغير قائمة نظرا لأهمية تلك التقسيمات فى مباشرة نشاطها.

وبعد ذلك يتم حساب المقرر الوظيفى بإستخدام المعادلة الآتية:

$$\text{المقرر الوظيفى} = \frac{\text{حجم العمل لكل نشاط} \times \text{معدل الأداء الذمنى}}{\text{عدد ساعات العمل الفعلية فى السنة}}$$

تحديد الفائض والعجز وذلك:

- بإعداد الجداول المقارنة للموجود الفعلى والمقرر الوظيفى لتحديد الفرق بينهما (الفائض أو العجز) بكل درجة مالية داخل المجموعات النوعية المختلفة.
- إعداد التقرير النهائى ويشمل النتائج والتوصيات التى إنتهت إليها الدراسة وذلك فى ضوء تحليل بيانات الموجود الفعلى والمقرر الوظيفى والتعرف على الفائض والعجز بكل درجة فى كل مجموعة نوعية للوظائف.

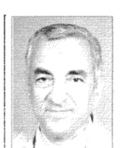
أهداف المشروع

ومن خلال النتائج والتوصيات التى انتهت إليها الدراسات التى قام بها قطاع التطوير وعلى ضوء دراسة الاختصاصات العامة والتفصيلية والممارسة الفعلية ومدى احتياجات الجهات وفى ضوء القرارات والقوانين الصادرة والمنظمة تم الوصول إلى هيكل تنظيمى ووظيفى فاعل بما يحقق الأهداف من تنفيذ المشروع والمتمثلة فى: ـ

- رفع كفاءة الجهاز الإدارى للدولة بالاستفادة من إعادة توزيع العمالة الزائدة على كافة القطاعات بما يتناسب مع إحتياجات الجهات وطاقات وقدرات العاملين بها.
- رفع مستوى أداء العاملين بالجهاز الإدارى للدولة.
- وضع خطة مستقبلية تتضمن معرفة العجز الفائض فى الوظائف للجهات المختلفة للاستفادة بها عند عند الأعداد للإعلان عن شغل الوظائف للجهاز الإدارى للدولة.
- تطوير خطط وسياسات التدريب للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة من خلال ما تم الوقوف عليه من بيانات عن العمالة للمساهمة فى رفع كفاءة أداء الأعمال الموكولة إليهم.
- المساهمة فى معرفة سوق العمل من العمالة فى كافة القطاعات وذلك للربط بين التعليم والتنمية بمعنى الربط بين فرص التعليم المتاحة والممكنة، وفرص العمل المتاحة والمتوقعة من خلال الوحدات القائمة والمشروعات المدرجة فى خطط التنمية.
- إتاحة الفرص أمام الجهات للحصول على احتياجاتها من العمالة فى ضوء ما تبين بها من عجز لتحقيق أهدافها فى المستقبل والاستخدام الأمثل للعمالة المتاحة مع ضمان فاعلية ورضاء العاملين.

قبل أن يذهب تفكير القارئ إلى أن المقصود بالاشتباك هو التلامس او التصادم بين النصوص القانونية الواردة بالكادر العام لشئون العاملين والنصوص الأخرى الواردة بالكادرات والقرارات الخاصة وأن هذا التلامس والتصادم نتيجة التشابه فى نصوص أو عدم دقة صياغتها أو غير ذلك مما يدعو إلى الاشتباك وأن هذا الاشتباك ماكان يجب أن يحدث ٠

معايير فض الاشتباك بين الكادر العام لشئون العاملين والكادرات والقرارات الخاصة



إعداد محاسب
إبراهيم محمد فريد بدران
وكيل وزارة سابق
بالجهاز المركزى للمحاسبات

قبل أن يحدث هذا التفكير لابد أن نقرر أن هذا الاشتباك يحدث بحكم القانون فهو ظاهرة قانونية سليمة وذلك لأن الكادر العام لشئون العاملين ـ والمقصود بالكادر العام هذا هو القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر به قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ـ قد تضمن نصا يفيد بأنه لاتسرى أحكامه على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين وقرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات وهذا أمر طبيعى بإعتباره الشريعة العامة وفى المقابل نجد أن الكادرات والقرارات الخاصة ـ الصادرة بقوانين وقرارات ـ قد تضمنت نصا يفيد تطبيق أحكام الكادر العام فيما لم يرد فيه نص بهذه الكادرات والقرارات وهذا أيضا أمر طبيعى لأن النصوص فى الكادرات والقرارات الخاصة تعنى أساسا بالأحوال الخاصة للمعاملين به لذلك فإن الإشتباك المشار إليه حاله قانونية سليمة ٠ وعلى ذلك فإنه يتعين علينا التعرف على المعايير التى تفض هذا الإشتباك والتى تحكم إستدعاء أى نص من الكادر العام ليطبق ويستفيد منه العاملين بالكادرات والقرارات الخاصة ومن البديهى أن يكون إتجاه الإستدعاء من الكادر العام للكادرات والقرارات الخاصة وليس العكس فليس من المتصور أن يستدعى الكادر العام نص من الكادرات والقرارات الخاصة نظرا لان الأخيرة وجدت أساسا لتقنن أحوال العاملين الذين لهم ظروف وأحوال خاصة ٠

وقد ابدع مجلس الدولة فى تعريف الكادر أو القرار الخاص بأنه إطار قانونى يشمل وظائف ذات طبيعة خاصة تقتضى تأهيلا علميا خاصا ولا تشغل إلا بمن تتوافر فيه وتطغى طبيعة العمل محل الوظيفة على التنظيم القانونى لها بحيث تدمغه بطابعها فلا نكون أمام درجات مالية تندرج تحتها الوظيفة بل نكون أمام وظائف لها ربط مالى ٠

فإذا نظرنا إلى وظيفة أستاذ بكادر الجامعات وهو كادر خاص نجد أنه يلزم تأهيل علمى وذلك بالحصول على درجة الدكتوراه كما يلزم أن يكون قد قام بأبحاث مؤهله للحصول على اللقب العلمى المؤهل لشغل وظيفة أستاذ وهذه الوظيفة لاتقوم بالتدريس فقط بل تمارس نشاطات أخرى مثل الأبحاث والإشراف على الرسائل العلمية والريادة وغيرها لذلك فلا يمكن أن تخضع هذه الوظيفة لأحكام الكادر العام الذى يعتمد على مدد الترقية والترقيات الحتمية (الرسوب الوظيفى) والإقدميات بين العاملين ٠

وتأخذ العلاقة بين الكادر العام والقرارات الخاصة عدة أشكال ـ بخلاف مانص فى كل منهما عن وجوب الرجوع للكادر العام عند اللزوم ـ وهى : ـ

● الأحكام الواردة بالكادرات والقرارات الخاصة والتى تقتضى صراحة على تطبيق بعض القواعد المعمول بها فى شأن العاملين المدنيين بالدولة (المخاطبين بالكادر العام) ٠

● الأحكام الملائم إستدعائها من الكادر العام لتطبق على العاملين بالكادرات والقرارات الخاصة ٠

● أحكام الكادر العام التى يرى مجلس الدولة تطبيقها على العاملين بالكادرات والقرارات الخاصة ٠

● الأحكام التى لايمكن إستدعائها من الكادر العام إلى الكادرات والقرارات الخاصة لوجود تعارض بينها وبين ماورد بهذه الكادرات والقرارات الخاصة ٠

● الأحكام الواردة فى الكادر العام ولها مثيل فى الكادرات والقرارات الخاصة مما ينتفى معه إستدعائها لعدم وجود مبرر لذلك ٠

وإذا كان هذا هو مفهوم الاشتباك بين الكادر العام والكادرات والقرارات الخاصة وصور العلاقة بينهما فإنه فى ضوء ذلك يمكن عرض أهم المعايير التى تحكم استدعاء أحكام الكادر العام ليستفيد منها العاملين بالكادرات والقرارات الخاصة ومن ثم فض الإشتباك وهذه المعايير هى :

المعيار الأول : ألا يكون الكادر أو القرار الخاص قد تضمن أحكاما صريحة تعالج المسألة المراد استدعاء أحكامها من الكادر العام

مثال ذلك مسألة تطبيق أحكام المادة ٢٥ مكرر من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والخاصة بالحصول على مؤهل أعلى أثناء الخدمة على العاملين بالجهاز المركزى للمحاسبات والذين يخضع العاملين به للائحة خاصة ونظرا لوجود أحكام صريحة باللائحة لعلاج حالة العاملين الحاصلين على مؤهل أعلى أثناء الخدمة حيث صدر عن مكتب الجهاز الضوابط الواجب إتباعها فى هذا الشأن وذلك بناء على حكم المادة الخامسة من لائحة العاملين بالجهاز لذلك فإنه طبقا لهذا المعيار لا يجوز استدعاء الأحكام المشار إليها ٠

(إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء والتخطيط والتعاون الدولى والتنمية المحلية بتاريخ ١/٨/٢٠٠٠) ٠

ومثال آخر : مسألة تطبيق أحكام المادة (٢٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٧ والمتضمنة سريان نظام تقارير الكفاية على الوظائف العليا على المدير العام المعامل بقانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة

١٩٧١ ونظرا لوجود نص صريح القانون الأخير يستثنى مدير عام الإدارة القانونية من نظام تقارير الكفاية لذلك فإنه طبقا لهذا المعيار لايجوز إستدعاء لأحكام المشار إليها ٠

(الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٢٠٠٥/٤/٦)

المعيار الثانى : أن يكون التنظيم الذى أورده الكادر أو القرار الخاص بشأن تنظيم المسألة المراد إستدعاء بعض أحكامها من الكادر العام لايحول دون هذا الاستدعاء ولايكون مثيل لهذه الأحكام بالكادر أو القرار الخاص ٠

مثال ذلك : مسألة تطبيق أحكام صرف مقابل رصيد الإجازات الاعتيادية بعد انتهاء خدمة العاملين والواردة بالفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على المعاملين بكادرات الجامعات والشرطة والهيئات القضائية وحيث أنه لايوجد نص مماثل للفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ المشار إليها فى هذه الكادرات وأيضا لا يوجد ما يحول من تطبيق أحكامها لذلك فإنه طبقا لهذا المعيار لايوجد ما يمنع تطبيق أحكام تلك الفقرة على المعاملين بالكادرات الخاصة المشار إليها ٠

(الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٦/٦/٢٥ وفى نفس المعنى جلستها المنعقدة فى ١٩٩٥/٦/٧) ٠

مثال آخر : مسألة تطبيق أحكام البند رقم (١) من المادة ٢٤ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والذى يحدد الأقدمية بين المعينين لأول مرة فى قرار واحد على أعضاء هيئة التدريس بكادرات الجامعات وحيث لايوجد نص مماثل للبند المشار إليه بكادر الجامعات لذلك فطبقا لهذا المعيار يمكن استدعاء أحكام البند المشار ليطبق على العاملين بكادر الجامعات ٠

(الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٦/٥/٢٠) ٠

المعيار الثالث : أن يكون الكادر أو القرار الخاص قد سكت عن تنظيم المسألة المراد إستدعاء أحكامها من الكادر العام

مثال ذلك : مسألة تطبيق أحكام المادة ٢٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن إعادة التعيين على العاملين بكادر الجامعات وحيث أن المادة رقم ١١٧ من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات أوضحت أحكام انقطاع عضو هيئة التدريس عن عمله أكثر من شهر بدون إذن وذلك باعتباره مستقيلا إذا لم يعد خلال الستة أشهر التالية وتعتبر خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل ألا أنه لم يرد بهذه المادة أو مواد القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أحكام تنظيم مسألة إعادة التعيين لذلك فإنه طبقا لهذا المعيار - وحيث سكت كادر الجامعات عن ذكر الأحكام الواجب مراعاتها لذى إعادة التعيين - فإنه يتم إستدعاء أحكام تلك المسألة من الكادر العام ٠

(إدارة الفتوى لوزارات الصناعة والثروة المعدنية والبترول والكهرباء بتاريخ ١٩٨٦/١/٨ وفى نفس المعنى إدارة الفتوى لوزارات الصحة والأوقاف والشئون الإجتماعية بتاريخ ١٩٩٧/١/٢٧) ٠

المعيار الرابع : أن يكون تطبيق أحكام الكادر العام فى المسألة المثارة لايتعارض مع أحكام الكادر أو القرار الخاص أو طبيعة الوظائف التى يحكمها أو الغاية من تقرير الكادر أو القرار الخاص لهذه الأحكام ٠

مثال ذلك : مسألة تطبيق أحكام المادة ٩٥ مكرر من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن جواز إجابة السلطة المختصة لطلب العامل بإحالته إلى المعاش قبل بلوغه السن القانونية على ألا يقل سن العامل عند تقديم الطلب عن خمسه وخمسين سنه وألآ تكون المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة للمعاش أقل من سنه مع تسوية حقوقه التأمينية بزيادة مدة إشتراكه فى نظام التأمين الإجتماعى بمدة معينة على أعضاء هيئة التدريس الخاضعين للقانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات والذى يتيح الإحالة إلى المعاش قبل بلوغ السن لأسباب صحية فقط وحيث أن قانون تنظيم الجامعات قد جاء خلوا من نص مماثل لما أتاحه حكم المادة (٩٥ مكرر) المشار إليها كما أنه لايوجد به ما يحول دون تطبيق هذا الحكم فمن ثم فإنه يمكن استدعاء نص المادة (٩٥ مكرر) المشار إليها وإعمال أحكامها متى أراد عضو هيئة التدريس ذلك وبموافقة السلطة المختصة ٠

(الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٣/٥/١٦) ٠

مثال آخر : مسألة تطبيق أحكام قرارات وزير التنمية الإدارية ٦١٦ ، ٦١٧ ، ٦١٨ وماتلاها لعام ٢٠٠٠ والتى تضمنت ترقية العاملين الذين قضوا فى وظائفهم مدد معينة على المعاملين بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ونظرا لان هذا القانون رعاية منه لاستقلال أعضاء الإدارات القانونية وضمانا لحيادهم فى أداء أعمالهم أفرد تنظيما قانونيا خاصا نظم فيه المعاملة الوظيفية لهم مما يضفى على وظائف الإدارات القانونية طبيعة خاصة لذلك فإنه طبقا لهذا المعيار لايجوز إستدعاء الأحكام المشار إليها ٠

(الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٢٠٠٢/٣/٢٠)



المعيار الخامس : إذا توافرت العلة التى ابتغاها الكادر العام لدى إستدعاء بعض أحكامه للعمل بها بالكادر أو القرار الخاص

مثال ذلك : مسألة تطبيق بعض أحكام اللائحة التنفيذية للقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (المادة (١) المتعلقة بملف خدمة العامل والمادة (٢٣) المتعلقة بكيفية ثبوت شروط التعيين) على تلك اللائحة خلت من النصين المشار إليهما وحيث أن العلة من النص عليها بالكادر العام هى نفس العلة التى توجب استدعائها للعمل بها بالجهاز وذلك للإستفادة من الفوائد الكثيرة لملف خدمة العامل وأيضا لتوثيق ثبوت شروط التعيين ٠ ومن ثم فإنه يمكن إستدعاء النصين المشار إليهما لاتحاد العلة من النص عليهما فى الكادر العام والإستفادة منها بالجهاز ٠

المعيار السادس : إذا نص فى الكادر أو القرار الخاص بصراحة على إستدعاء حكم معين بذاته من الكادر العام ٠ مثال ذلك : ما ورد بلائحة العاملين بالجهاز المركزى للمحاسبات فى المادة (٢١) والتى تقضى بمنح العاملين بالجهاز بدلات مهنية تمنح طبقا للقواعد المعمول بها بشأن العاملين المدنيين بالدولة على أساس المهنة أو الحصول على مؤهل معين والمادة (٧٣) من ذات اللائحة والتى تقضى بتسوية المعاش فى جميع الحالات المنصوص عليها فى هذه المادة طبقا للقواعد المعمول بها بشأن العاملين المدنيين بالدولة ٠

ومن هنا فإن فض الإشتباك بين الكادر العام والكادرات والقرارات الخاصة لايتم بصورة تلقائية بل لابد أن يكون ذلك متفقا والنصوص القانونية التى تنظم تلك الكادرات والقرارات الخاصة وطبيعة الوظائف التى تحكمها والغاية من تقرير الكادر أو القرار الخاص وأن المعايير المشار إليها قد يكفى واحد منها فقط لحسم الإستدعاء من عدمه وقد تتكامل بعض المعايير للوقوف على مدى إمكانية الإستدعاء ٠

ويبقى الحال مستمرا فى براعة المفسرين والمقننين للمعايير الواجبة للتطبيق فى فض الإشتباك المشار إليه ٠

تتسم البيئة التى تعيش فيها المنظمات فى الوقت الحاضر بالعديد من التطورات والتحديات والتى تؤدى إلى انعكاسات إيجابية على الموارد البشرية، لذلك نجد أن مفهوم تمكين العاملين يحظى باهتمام متزايد من المهتمين بتطوير الفكر الادارى وتشير أدبيات الإدارة إلى أن فاعلية المديرين فى السنوات القادمة سوف تقاس بأداء من يقعون فى نطاق إشرافهم أكثر من أدائهم كأفراد وذلك نتيجة لتحول الاهتمام من نموذج منظمة التحكم والأوامر إلى ما يسمى بالمنظمة الممكنة فتمكين العاملين إستراتيجية تنموية نابعة من نظريات الإدارة القائمة على المشاركة وهى تدعو المديرين إلى اقتسام سلطة اتخاذ القرار مع العاملين بهدف التحسين المستمر والاستغلال الأمثل للكفاءات.

تمكين العاملين كإستراتيجية للتطوير

إعداد / نور الهدى توكل
باحث أول تطوير

والعنصر البشرى هو أغلى موارد المنظمات، فهو الاكتشاف الذى عاد إليه المديرين ورجال الأعمال بعد رحلة من الممارسات الإدارية المتنوعة لأساليب الإدارة مثل الإدارة بالأهداف... إلخ.

ولفلسفة «تمكين العاملين» أثرها الفعال فى شعور الموظف بمعنى وقيمة العمل الذى يؤديه والذى يؤدى بدوره فى التأثير على أدائه للعمل.

– ويستلزم لنجاح تطبيق سياسة تمكين العاملين عدة متطلبات منها:

● التنمية الإدارية المتبادلة بين المدير ومرؤوسيه، والدعم الاجتماعى بين الرئيس ومرؤوسيه، والأهداف والرؤية المستقبلية وذلك لإشعار العاملين بالقدرة على التصرف ذاتياً، وفرق العمل وهى أكثر فاعلية من الأفراد لتضمنها مهارات متنوعة، والاتصال الفعال مع كافة المستويات الإدارية من حيث تبادل المعلومات والأفكار، وذلك الضبط والرقابة وذلك بتمكين العاملين من ممارسة السلطة فى ضوء أهداف محددة واضحة، والتدريب المستمر وذلك لإكسابهم المعرفة والمهارة، ومكافأة العاملين وذلك لتشجيعهم على تحسين الأداء.

● **وأخيراً** تطبيق قاعدة التولى والتخلى وفيها تتولى الإدارة الأهداف الكبيرة وتتخلى عن حجب المعلومات عدا الأهداف الإستراتيجية وتخلى العاملون عن مقاومة الإدارة المغيرة وكذلك تخليهم عن التفكير بعقلية الموظف وكذلك المفاهيم الفردية.

● **وفى النهاية** لابد من إبراز حقيقة وهى أن «تمكين العاملين» تعتبر ثقافة لإفراز سياسة تحفيزية فعالة، كما أن التمكين ضرورة للمنظمات سواء كانت حكومية أو قطاع أعمال عام أو خاص، فلا يمكن إدارة تحديات اليوم والغد بأسلوب إدارة الأمس.

المراجع:

١ – تمكين العاملين : مدخل للتحسين والتطوير المستمر – الأستاذ الدكتور / عطية حسين أفندى / أستاذ ورئيس قسم الإدارة العامة «كلية الاقتصاد والعلوم السياسية / جامعة القاهرة».

٢ – بحث «تمكين العاملين السمات المميزة.. والمقاييس المؤشرة «الدكتور / أحمد سيد مصطفى / أستاذ إدارة الأعمال – جامعة بنها».

٣ – بحث مرجع «تمكين العاملين» دكتور / محمود محمد السيد – كلية التجارة جامعة عين شمس / العدد الرابع «المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة».

انطلاقا من الرسالة التى يقوم بها مركز إعداد القادة للقطاع الحكومى فى تنمية وإعداد الكوادر البشرية فى مختلف القطاعات بالدولة.

مركز إعداد القادة للقطاع الحكومى وسياسة التطوير والتحديث للبرامج التدريبية

قام مركز إعداد القادة للقطاع الحكومى خلال خطة العام التدريبى ٢٠٠٥/٢٠٠٦ بتنفيذ مجموعة متنوعة من البرامج الموجهة لكافة المستويات الإدارية والتخصصات خاصة لبرامج الإدارة العليا باعتبار أن القيادات الإدارية هى المحرك الأساسى لعملية التنمية فى كافة القطاعات وقد تم تطوير برامج الإدارة العليا من خلال لجنة استشارية تم تشكيلها لإعداد حقائب تدريبية متكاملة لهذه البرامج وتم من خلالها استخدام أساليب التدريب التطبيقية التى تساعد على تنمية المهارات والقدرات القيادية والإدارية وقد قام على إدارة هذه البرامج نخبة من السادة المدربين من أساتذة الجامعات والهيئات العلمية وخبراء التدريب المشهود لهم بالكفاءة والخبرة العلمية. كذلك تم تصميم اختبارات تحريرية للمرشحين لحضور برامج الإعداد لشغل الوظائف القيادية من الدرجة العالية ودرجة مدير عام يتم عقدها قبل بداية البرامج ومن يجتازها يعفى من حضور المحور الخاص بالمعارف والمعلومات. وبالإضافة إلى هذا فقد تم تصميم مجموعة من البرامج القصيرة بهدف تنمية مهارات شاغلى وظائف الإدارة العليا فى مجالات «التخطيط الاستراتيجى ـ إدارة الوقت ـ إدارة ضغوط العمل ـ مهارات التفاوض».



أ. فايزة على عبد الرحيم

رئيس مركز إعداد القادة

ولأول مرة تم استحداث مجموعة من البرامج الموجهة إلى القطاع الاستثمارى والخاص فى بعض المجالات مثل «دور المدير فى ظل المتغيرات العاصره ـ إدارة التغير ـ فن التعامل مع العملاء ـ تقييم أداء الأفراد ـ تطوير الأداء» وذلك بهدف صقل خبرات وتنمية مهارات العاملين بهذا القطاع من خلال تطبيق مجموعة من أساليب التدريب العملية القائمة على



مركز إعداد القادة

برامج موجهة للقطاع الاستثمارى والخاص

تفاعل بين المشاركين والمدرب مثل المختبرات السلوكية ـ ورش العمل ـ لحالات العملية ـ جلسات عصف لذهن......إلخ».

واستمرارا لسياسة المركز فى التطوير والتحديث المستمر فإنه يتم حاليا تطوير البرامج التخصصية المنفذة فى مجالات عمل الجهاز الأساسية برنامج أخصائى تنظيم وإدارة ـ أخصائى تخطيط ومتابعة ـ أخصائى تدريب ـ أخصائى تفتيش وشكاوى ـ أخصائى شئون عاملين.......إلخ وذلك من خلال الاستعانة بنخبة من العاملين فى هذه التخصصات بالجهاز بالتنسيق مع الإدارات القائمة على تنفيذ هذه البرامج بالمركز وذلك بهدف تحقيق أقصى استفادة للمشاركين فى هذه البرامج والقاء المزيد من الضوء على أهمية الدور الذى يقوم به الجهاز فى تقديم المشورة ودعم الوحدات الإدارية بالدولة فى هذه التخصصات.

تأهيل المشاركين للحصول على الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلى

وقد قام المركز أيضا خلال هذه الفترة بتطوير برامج الحاسب الآلى لتأهيل المشاركين فى هذه البرامج للحصول على الرخصة الدولية لقيادة الحاسب ICDL تمهيدا لإعداد المركز ليكون أحد المعاهد المتخصصة فى منح هذه الشهادة.

تم أيضا تفعيل عملية التعاون مع بعض الدول العربية الشقيقة مثل الأردن واليمن وسلطنة عمان وذلك بتوفير بعض المنح التدريبية للعاملين فى مجال الخدمة المدنية بهذه الدول لبعض البرامج التدريبية المنفذة بالمركز هذا بخلاف استقبال الوفود من الدول العربية والأجنبية لتبادل الخبرات ودعم أواصر التعاون.

ونتيجة لسياسة المركز فى زيادة إعداد البرامج التدريبية وامتداد مجالات التعاون مع مختلف قطاعات الدولة فقد بلغت إعداد المتدربين خلال العام التدريبى ٢٠٠٤/٢٠٠٥ (٥٤٧٩ مشاركا).

كما شارك فى النصف الأولى من خطة العام التدريبى الحالى (٢٥٢٤ مشارك) وذلك خلال الفترة من ٢٠٠٥/٧/١ حتى ٢٠٠٥/١٢/٣١ بزيادة بنسبة ٣٠٪ عن الفترة المماثلة خلال العام التدريبى السابق.

والمركز حاليا بصدد وضع الملامح الأساسية لخطة العام التدريبى ٢٠٠٦/٢٠٠٧ فى ضوء التوجهات العامة للدولة والسياسات التدريبية للجهاز ونتائج تقييم البرامج التدريبية خلال العام التدريبى ٢٠٠٥/٢٠٠٦..

الاشتراكات والمراسلات وقواعد النشر بالمجلة

المراسلات: توجه المراسلات باسم الأستاذ/ مدير تحرير مجلة التنمية الإدارية الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ـ ١ طريق النصر ـ مدينة نصر ـ القاهرة ـ تليفاكس : ٢٦٠٢٠٨٣

الاشتراكات: الاستراك السنوى داخل الجمهورية اثنى عشر جنيها شاملة مصروفات البريد تسدد الاشتراكات نقدا أو بشيك باسم السيد/ أمين صندوق مجلة التنمية الإدارية ـ الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

الإعلانات: يتفق عليها مع إدارة المجلة وفقا للشروط المحددة للإعلان بها ولقائمة الأسعار المعتمدة من المجلس الأعلى للصحافة.

قواعد النشر فى المجلة:

تقبل إدارة المجلة نشر البحوث والدراسات والمقالات العلمية بعد فحصها واعتماد نشرها إذا توفرت فيها الشروط التالية :

- أن تكون ذات علاقة وثيقة برسالة المجلة التى صدرت من أجلها كمجلة علمية تهتم بموضوع التنمية الإدارية.
- تكون أصول هذه الموضوعات مكتوبة حديثا ولم يسبق نشرها وتضيف المعلومات الجديدة المفيدة لفكر القارىء.
- تتسم الدراسات والبحوث والمقالات بالمنهج العلمى فى البحث والاسناد الموضوعى وتعد بلغة عربية سليمة وتكتب على الآلة الكاتبة.
- تعتبر البحوث والدراسات عن رأى كتابها، ولا تعبر بالضرورة عن رأى المجلة، وتقع مسئولية الآراء وصحة المعلومات والبيانات الواردة بها والمراجع المستند إليها عليهم شخصيا.
- كل ما ينشر أو يقبل للنشر فى المجلة لا يجوز إعادة نشره بأية طريقة من طرق النشر إلا بإذن كتابى من إدارة المجلة.
- تنشر الموضوعات فى المجلة فى الموعد الذى تحدده إدارات المجلة ووفقا للسياسة التحريرية التى تحدد أولويات النشر.
- للمجلة الحق فى قبول أو رفض نشر أية موضوعات ترد إليها ولا تلتزم برد الموضوعات التى لا يتم قبولها أو نشرها.

الملامح الرئيسية لمشروع قانون الوظائف المدنية طرح مشروع جديد لاختيار القيادات الادارية

لقد أجريت تعديلات عديدة على قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ خلال الربع قرن الماضي، في محاولة لمعالجة عدد من المشاكل التي كشف عنها التطبيق العلمي. لكن جميع هذه التعديلات، لم تمس جوهر الفلسفة الكلية التي قام عليها بنيان قانون العاملين ، وعلى الأخص ما يتعلق منها بأحكام تحديد واجبات ومسئوليات العاملين، ووضع مبادىء عادلة لإرساء مبادىء الثواب والحساب، باعتباره جوهر كل نظام إداري وحجر الزاوية في تحقيق الانضباط، وسد الفساد الإداري، وتفجير الطاقات الإبداعية في جسد الجهاز الإداري.

لذلك تناول المشروع المقترح لتعديلات قانون العاملين الجوانب التالية:

(١) التعيين عن طريق التعاقد لوظائف بذاتها:

لإيجاد قناة جديدة لشغل الوظائف تتفق مع جذب الخبرات المتخصصة التي يجب توافرها في شاغلي بعض الوظائف المسماة بذاتها، وقد جاءت النصوص السابقة الخاصة بنظام الترتيب ووسائل الشغل متفقة مع هذا الفصل.

وهو يؤدي إلى وجود نظام تعاقدي بجانب نظام التعيينات وكلاهما على وظائف محددة وبدرجات في الهيكل التنظيمي للوحدة وبإجراءات تحقق الشفافية والمساواة.

(٢): تطوير نظام قياس أداء العاملين:

يعد نظام قياس كفاية أداء العاملين هو الأساس الذي يتوقف عليه انتظام الإدارة وهو في ذات الوقت العيار الذي يمكن الإدارة من إعمال الثواب والحساب وقياس كفاية أداء العاملين وليس هناك شك في أن عدم ملاءمة هذا النظام سواء في ذاته أو في تطبيقه على مجتمع العاملين يعد أخطر ما يمكن أن يتعرض له الجهاز الإداري إذ يصبح النظام الإداري خاليا من أي معيار يتحدد به المجدين أو المهلين.

وقد أقتضى الأمر، إعادة النظر في هذا الموضوع برمته بتعديل أحكام المادة (٢٨) على النحو التالي:

١ـ خضوع شاغلي الوظائف العليا لتقارير الكفاية.

٢ـ اعتبار الأداء الجيد، وليس المتوسط هو المعيار الذي يؤخذ أساسا لقياس كفاية الأداء.

٣ـ يتم تقدير كفاية أداء العاملين.. إما بمرتبة كفء وإما بمرتبة غير كفء شرط أن يتضمن التقرير عناصر الضعف التي أدت إليه وذلك بدلا من مراتب ممتاز، وجيد جدا، وجيد ، ومتوسط، وضعيف.

٤ـ يتحتم على كل رئيس إداري في إطار اختصاصه ترتيب العاملين الحاصلين على تقدير كفء تنازليا في كل درجة، داخل كل مجموعة نوعية بحسب مرتبة جدارتهم وكفايتهم ويكون عجز الرئيس الإداري وأن علا، عن ترتيب العاملين الحاصلين على تقدير كفء تنازليا وفق المعيار السابق سببا لتقدير كفايته هو بمرتبة غير كفء وينقل حتما إلى وظيفة غير إشرافية أو غير قيادية بحسب الأحوال.

٥ـ يكون ترتيب العاملين على النحو السابق ، هو الأساس عند الترقية بالاختيار.

وتصدر السلطة المختصة نظاما لترتيب الكفاية للعاملين يتضمن إجراءات وضع وتقديم التقارير النهائية ونظم التظلم منها واعتمادها.

(٣): ضبط وتطوير نظام التعيين في الوظائف العامة:

ـ قيد المشروع الوحدات الإدارية عند الإعلان عن الوظائف فإن يكون ذلك في حدود اعداد ومسميات الوظائف التي تمت الموافقة على الإعلان عنها.

ـ جعل الأصل هو التعيين بدون إمتحان حتى يغلق الباب المشكوك فيه، ويضمن ترتيب المتقدمين وفقا لمعايير موضوعية..

ـ النص على إلا يتضمن الإعلان أي شروط تفضيلية غير واردة في شروط شغل الوظيفة حسب بطاقة وصفها وذلك بغرض غلق الباب على الإعلانات التي تخل بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص..

ـ أعاد النص المقترح معايير التفضيل عن شغل الوظائف بدون امتحان عندما تكون الشهادة الدراسية هي أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة.

● بحيث تكون الأولوية للحاصل على المؤهل الأعلى الحاصل على دكتوراه يفضل عن الحاصل على ماجستير والحاصل على ماجستير يفضل عن الحاصل على الدرجة الجامعية الأولى.

٤ـ سد منافذ التعيينات الخلفية:

عندما تنتهي خدمة الموظف بالاستقالة أو الفصل من الخدمة بسبب قانوني أو بحكم من المحكمة التأديبية أو كأثر للحكم الجنائي أو لغيرها من الأسباب، أو عندما يعين ولا يتسلم الوظيفة ويصرف النظر عن تعيينه، وتأتي الفقرة الأولى من المادة ٢٣ من القانون الحالي لتسمح بإعادته للخدمة في ذات وظيفته أو في وظيفة مماثلة وذلك يعارض المنطق الصحيح في مجتمع يعاني من ندرة فرص العمل بالسماح بإعادة الوظيفة إلى شخص رفضها أو إلى شخص لم يحافظ عليها حتى فصل من الخدمة.

ـ كما تم إلغاء الفقرة الثانية لوجود نظام جديد للتعيين عن طريق التعاقد مع وضع حكم انتقالي لتصفية الأوضاع القائمة.

ـ كما أن المادة ١٣ الحالية والمادة ١٤ كانت تعطي للسلطة المختصة حق شغل الوظائف الدائمة

التعيينات الجديدة عن طريق التعاقد وإغلاق الأبواب الخلفية له



تعديل مراتب كفاية أداء العاملين

ارساء مبادىء عادلة للصواب والعقاب

السماح للعاملين بالمضاربة فى البورصة وممارسة العمل التجارى

ـفة مؤقتة فى أحوال محددة ـغل الوظائف بصفة مؤقتة ثم ـص على تثبيتهم بعد ثلاث ـنوات وهى ما يفتح الباب ـفلات من القواعد القانونية ـقررة وليحقق قواعد المساواة ـند شغل الوظائف العامة وأصبح ـابا خلفيا للتعيينات غير المبررة ـقد رؤى حذف المادتين ١٤،١٣ ـاستبدالها بفضل جديد فى التعيين بالتعاقد.

(٥): تنقية واجبات العاملين وفقا للاتجاهات الآخذة بآليات السوق والاقتصاد الحر:

وقد تضمن ذلك:

- حذف النص القاضى باعتبار مضاربة العامل فى البورصات مخالفة تستوجب المساءلة التأديبية.

- اعتبار العمل التجارى بالنسبة للموظف العام مشروعا بإذن خاص من السلطة المختصة ذاتها وبشرط ألا يكون العمل غير متفق مع واجبات الوظيفة التى يشغلها العامل وطبيعة عمل الجهة الإدارية التى يعمل بها.

(٦) إصلاح نظام الترقية بالإختيار والنقل:

ويتحق ذلك فى:

- إلغاء النص على إعادة ترتيب العامل بعد عودته من الإعارة أو الإجازة الخاصة والتى استمرت أربع سنوات.

- تعديل شروط الترقية بالاختيار للاعتداد بمرتبة (كفء) والنص على الترتيب التنازلى داخل هذه المرتبة.

- حظر النقل من شركات القطاع العام وقطاع الأعمال إلى وحدات الجهاز الإدارى للدولة وإن جاز لغير العاملين بالجهاز الإدزارى للدولة التقدم للعمل بالجهاز وفق قواعد الإعلان عن الوظائف.

(٧): تقنين أحكام المحكمة الدستورية العليا:

(٨): تحقيق مبدأ الثواب والعقاب بطريقة عملية:

- وقد أخذ المشروع المعروض باتجاهات عديدة لتحقيق ذلك:

الإتجاه الأول: وضع نظام الإثابة العاملين المجدين:

اقتضى أعمال مبدأ الثواب والحساب النظر بعين الاعتبار إلى إثابة العاملين المتميزين إثابة حقيقية تكفل مكافأة المتميزين، وتشجيع روح المبادرة والأقدام فى إطار من الضوابط التى تكفل منح هذه الإثابة لمن أدى فعلا عملا متميزا يستحق عليه المكافأة.

الاتجاه الثانى: تقوية السلطة المختصة.

- ويتحقق ذلك فى حق السلطة المختصة توقيع جزاء الخصم من الأجر لمدة عشر أيام عقب التحقيق الشفهى بدلا من ثلاثة أيام.

- تقليل عدد الجزاءات التى توقع على العاملين تحقيقا للردع والزجر.

تم تخفيض اعداد الجزاءات التى يمكن توقيعها على العامل من عدد «١١» جزاء بالنسبة لغير شاغلى الوظائف العليا، وعدد «٤٠» بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا.. إلى عدد «٦» جزاءات فقط.

(٩): تطوير نظام محو الجزاءات التأديبية:

تبنى قانون نظام العاملين المدنيين منذ صدورة، فكرة محو الجزاء التأديبى، أيا كانت جسامة المخالفة التى وقع من أجلها، وذلك بمضى مدة أدناها ستة أشهر، وأقصاها ثلاث سنوات.

وقد ترتب على هذا النظام، أن ملف خدمة الموظف لم يعد معبرا عن تاريخه الوظيفى الفعلى أو الواقعى.. إذ يستوى بمحو الجزاءات، وأن تعدد، الموظف الملتزم بأداء واجباته المنوطة به طوال حياته الوظيفية، بغيره من الموظفين المهملين أو المنحرفين، مادام الجزاء الذى طبق عليه قد تم محوه بمرور الزمن، وذلك اعمالا لأحكام المادة «٢٩» من القانون الحالى التى قصدت بمحو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التى ترتبت نتيجة له، وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف الخدمة.. الأمر الذى أصبح فيه الباب مفتوحا أمام الموظفين ذوى التاريخ غير المشرف فى أداء واجباتهم الوظيفية لتقلد الوظائف الإشرافية والقيادية، دون أن يكون بوسع الإدارة أن تفاضل بين العاملين المرشحين لهذا الوظائف وفقا لمعايير موضوعية وواقعية محددة.

لذا رؤى حذف المادة «٩٢» كلية من القانون، لترتيبها آثار سلبية عند المفاضلة بين العاملين بها.

(١٠): تطوير نظام الإحالة إلى المعاش المبكر بما يسمح للعاملين طلب ترك الخدمة اختياريا:

ثبت من الاحصائيات أنه لم يستخدم من جانب العاملين نص المادة ٩٥ مكررا الحالية ويرجع ذلك إلى أن الميزات التأمينية المقررة بالنص غير كافية لدفع العامل لترك الخدمة اختياريا وقد رؤى تفعيل هذا النص لكى يكون بابا لترك الخدمة اختياريا وتقليل حجم العمال بالجهاز الإدارى للدولة وذلك يتضمن النص المقترح الآتى:

- بدلا من أن تكون المدة الباقية حتى بلوغ سن المعاش أقل من سنة أصبحت بالنص المعدل خمس سنوات.

- الحقوق التأمينية للعامل تسوى على أساس خمس سنوات أو المدة الباقية أيهما أقل.

- يعامل العامل بالنسبة للمعاش عن الأجر الأساسى والمتغير معاملة من تنتهى خدمته لبلوغ السن المقررة لترك الخدمة.

- تحمل الخزانة العامة للدولة بالأعباء المالية المترتبة على ذلك.

(٢): أعطى المشروع للعامل الذى تقل سنة عن خمسة وخمسون عاما طلب منحة إجازة لمدة سنتين للقيام بمشروع تجارى أو المشاركة فيه، ويتقاضى خلال هذه المدة مرتبه الأساسى.

وله أن يطلب عودته إلى العمل، ويعود على ذات وظيفته ودرجته أو الاستمرار فى الإجازة وفى هذه الحالة يوقف صرف راتبه بعد السنتين ويعتبر فى إجازة خاصة بدون مرتب ولا تشغل وظيفته إلا بإحالته إلى المعاش بناء على طلبه أو بلوغه السن القانونية المقررة لترك الخدمة وبعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، ولا يجوز للعامل التمتع بهذه الميزة إلا مرة واحدة طوال حياته الوظيفية.

ويحقق النص المقترح الأهداف الآتية:

- السماح للعامل الذى يقل سنة عن ٥٥ عاما بالحصول على إجازة لمدة سنتين يتقاضى خلالها مرتبه الأساسى لمعاونته للقيام بهذا المشروع.

- فى حالة الاستمرار يوقف صرف مرتبه بعد السنتين ويعتبر فى إجازة خاصة بدون مرتب إلى أن تنتهى خدمته وعدم جواز شغل وظيفته إلا بعد انتهاء الخدمة وموافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

- وهو ما يؤدى إلى تجميد هذه الوظائف وتقليل حجم العمالة بالجهاز الإدارى للدولة وتشجيع العاملين على ترك الخدمة باختيارهم والاتجاه إلى المشروعات الصغيرة أو الكبيرة بعيدا عن الوظيفة العامة.

إعداد كادرات خاصة لبعض الفئات مثل الأطباء والمهندسين والمدرسين بهدف تحسين المستوى المادي لهم ورفع كفاءتهم مع ربط ذلك بأسلوب ملاءم للمحاسبة.

تلاحظ أن بعض طوائف العاملين من الذين يقومون بأعمال تخصصية من الأطباء والمهندسين والمدرسين والصيادلة ومدخلى البيانات والعاملين على الحواسب الآلية وغيرهم يتكبدون فى سبيل ممارستهم لأعمالهم التخصصية أعباء تتصل بتنمية مهاراتهم ومتابعة البحوث فى مجال هذه الأعمال، الأمر الذى يقتضى بالضرورة تقرير بدل تخصص وبحث علمى لهم لتغطية أعباء تنمية المهارات ومتابعة الأبحاث ولكى تكون وظائفهم جاذبة للبقاء فيها وليست طاردة، وتكون ممارستهم

لهذه الوظائف مرتبطة بأحدث الوسائل العلمية لهذه الممارسة تحقيقا لصالح الجهاز الإدارى للدولة.

ونظرا للصعوبات العملية أمام وضع كادرات خاصة لجميع الوظائف التخصصية فقد رؤى تحقيق الهدف عن طريق إضافة نص مستحدث لقانون العاملين المدنيين بالدولة يقرر تقرير بدل تخصص وبحث علمي للقائمين بأعمال تخصصية كالأطباء والمهندسين والصيادلة والمهندسين ومدخلى البيانات والعاملين على الحواسب الآلية ثم تحديده بحد أقصى بـ١٠٠٪ من مرتباتهم الأساسية، وترك لرئيس مجلس الوزراء تحديد الاخصائيين الذين يستحقون هذا البدل وشروط الاستحقاق وطرق محاسبتهم بحيث يحقق البدل رفع كفاءتهم وتحسين أوضاعهم الوظيفية وكذلك تحديد حالات الحرمان منه فى حالة عدم تحقيق البدل لأغراضه مع جواز الجمع بين البدل المقترح وغيره من البدلات والمكافآت والحوافز وغيرها المستحق للعاملين من طائفة الاخصائيين وفقا لنص قانون آخر.

تطوير قانون رقم ٥.

صدر القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام.

ولم يسفر التطبيق العملى لهذا القانون عن إفراز قيادات ناجحة وصالحة لتطوير العمل التنفيذى ويرجع ذلك إلى سببين أساسين:

١ـ أن اللجان الدائمة للقيادات غلب على عملها المجاملة ومنح الدرجات لمن ترغب السلطة المختصة فى شغله للوظيفة أو الاستجابة لاعتبارات الأقدمية مجاملة للعاملين وهو ما أدى إلى فساد نظام الاختيار.

٢ـ أن عناصر المفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظائف القيادية عناصر لا تكشف عن كفاءة المتقدم وقدراته وإنما ترتكن بالدرجة الأولى على التاريخ الوظيفى الذى لا يعبر عن كفاءات معينة وإنما مجرد الكشف عن موظف مقيد بالإطار القانونى الجامد لممارسة الوظيفة العامة وعلى برنامج التطوير الذى يقدمه وغالبا ما يكون من صنع الآخرين.

ونظرا إلى أن الإصلاح الإدارى يقوم أساسا على العنصر البشرى وأن الوظائف القيادية بما لشاغلها من أهمية قصوى فى توجيه العمل التنفيذى بما يخدم أهداف الدولة فى تنشيط الاستثمار.

وعليه تم التفكير فى وضع مشروع قانون جديد لاختيار القيادات الإدارية يقوم على الأسس التالية:

أولا: تحديد الوظائف القيادية المخاطبة بهذا القانون وحصرها فى وظائف محددة.

ثانيا: شغل الوظائف القيادية المحددة يكون عن طريق الإعلان عنها ويتضمن الإعلان الاشتراطات اللازمة لشغل هذه الوظائف والمهارات والقدرات اللازم توافرها فيمن يشغلها دون اللجوء إلى وسيلة الإعلان الداخلى.

ثالثا: يكون شغل هذه الوظائف بطريق التعاقد بصفة أصيلة أو بالطرق العادية للتعيين.

رابعا: وضع شروط خاصة يجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة القيادية.

خامسا: تشكيل لجنة لاختيار من يشغل الوظيفة القيادية برئاسة الوزير أو المحافظ وهى التى تقوم بالترشيح والاختيار لشغل هذه الوظائف..

أضحكككككك مع التنمية الادارية









٢٥٠٪ زيادة عدد العاملين فى ٢٥ عاماً
موظف لكل ١٢ مواطن

القضاء على البطالة

إعداد: طه محمود عبد العاطى

- استحوذت مشكلة البطالة على الجانب الأكبر من مناقشات مجلس الشعب لبيان الحكومة وذلك برغم الجهود العملية لمواجهتها من خلال حوافز الاستثمار وتكثيف دور الصندوق الإجتماعى للتنمية فى الأندية والمحافظات بتشجيع الشباب على العمل الحر وتقديم كل التيسيرات للشباب الجاد فقد أكدت الدراسات أن مصر من أكبر الدول تشغيلا للعمالة فى أجهزة الحكومة حتى تجاوز عدد العاملين ٦ ملايين موظف يستحوذون على ثلث الموازنة فى صورة مرتبات وعلاوات ومكافآت وحوافز دون أن يقدموا إنتاجا يعادل تلك الأجور بل وأصبح كل موظف يخدم ١٢ مواطنا كما أن عدد العاملين زادوا بنسبة ٢٥٠٪ خلال ٢٥ عاما ٠

- وفى ظل هذه الحقائق تتجه النية إلى إستمرار التشغيل بالحكومة وفقا لنظام التعاقد مع الموظف لمدة خمس سنوات بحيث يتم التجديد له إذا اثبت كفاءة وتميز فى العمل ودون أن يكون التعاقد بالأقدمية وذلك فى مواجهة جادة للدولة لهذه القضية خاصة بعد أن أكدت المنظمات الدولية ضرورة تشغيل ٨٠٠ الف موظف كل سنه لتحجيم البطاله ٠ ونؤكد ألى الحاجة إلى ضرورة تامين العمالة الجديدة بنظام العقود إجتماعيا وصحيا حتى يتحقق الإستقرار النفسى لها (النظم التامينية) كذلك البعد عن الأسلوب الذى تتبعه بعض الجهات وهو فصل العامل فى نهاية العام لمدة يوم أو يومين حتى لاتكون المده متصلة ويحق للعامل التثبيت ٠

ان حل مشكلة البطالة (فى الأجل الطويل) يكمن فى قراءة جيدة للمشكلة وذلك لوضع وتنفيذ مجموعة من السياسات والبرامج الإقتصادية فى مجالات الإستثمار والإنتاج والبرامج الخاصة بمجال التعليم والتدريب مع التوزيع الواضح للأدوار بين الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص والعائلى ومؤسسات المجتمع المدنى ٠ مع الأخذ فى الإعتبار الدور المحورى فى ضبط وتنظيم سوق العمل بجميع أشكالها ٠

ولوضع برنامج جيد للقضاء على البطالة لابد من توافر الآتى :-

توافر قاعدة بيانات سليمة وصحيحه ودقيقة لزيادة عنصر التشغيل فى التنمية والارتقاء بمهارات قوة العمل وإصلاح وتطوير الإطار المؤسسى لسوق العمل ٠

- ان يتم تكليف بعض الخريجين لتحصيل مديونية الشركات المدينه للحكومة وهى شركات المياه - الكهرباء - التليفونات - الأحياء ويحصل الخريج على عمولة تحصيل وهكذا تحصل الدولة على مستحقاتها وتوفير فرصة عمل للخريج ٠

- الإستفادة من العمالة التى تم تدريبها بوزارة الإنتاج الحربى (وهم حوالى ٣٠٠ الف شاب) وهو ماأكده الدكتور سيد مشعل وزير الدولة للانتاج الحربى وكانوا يحصلون على مكافأة شهرية أثناء التدريب وقد تم تشغيل ٢٥٪ منهم فقط ٠

- ضرورة مساهمة أصحاب الأعمال فى إنجاح برامج ونظم التدريب من خلال المشاركة الفعالة فى إنشاء وتطوير مراكز التدريب وزيادة فاعلية دور الجامعة العمالية ومراكز البحث والقوات المسلحة ٠

- خلق طفره جديدة تكنولوجية فى قطاع الزراعة تحقق ثوره فى إنتاجية هذا القطاع بتوفير المياه وقهر الصحراء ومد الخضرة فى أرجاء الوطن وتجنيد جيش من المتعطلين الذين احسن تدريبهم وتوفير احتياجات الانتاج والمعيشة اللازمة للقيام بهذه الثورة ٠

- إعطاء الخريجين مساحات من الأراضى لاستصلاحها لاقامة مشروعات إنتاجية عليها تدر دخلا مناسب لهم وتقلل من حجم البطالة ٠

- تصدير العمالة المدربة الواعية إلى الخارج وذلك بعقد صفقات تجارية وبشرية مع الدول التى تطلب الأيدى العاملة المصرية بما يعود على الدولة بالعائد المادى الكبير وزيادة موارد الدولة ويساهم أيضا فى حل جزء من مشكلة البطالة ٠

- منح قروض للخريجين الجدد والمدربين للبدء فى إنشاء مشروعات صغيرة تناسب احتياجات للمجتمع المحيط بهم ٠

- تقوية دور اتحادات النقابات العمالية والمهنية المختلفة وغرف الصناعة والتجارة فى وضع التنظيم الذى يكفل الارتفاع بمستوى المنتج حتى يكون قادرا على المنافسة فى الأسواق الخارجية ٠

- ضغط الإنفاق الاستهلاكى والترفى فى الموازنة العامة للدولة وتوجيه الوفر للاستثمار ٠

- ضرورة التزام جميع الوحدات الإدارية فى الدولة بتحديد احتياجاتها الوظيفية على أسس موضوعية بالمعاونة مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة للحد من البطالة المقنعة بين الموظفين ٠

أما حل مشكلة البطاله فى الأجل القصير فان الأمر يتطلب :

- تصميم برامج تدريب تحويليه لمن يرغب من فائض الخريجين الذين لايجدون عملا يتلاءم مع إحتياجات سوق العمل ٠
- إطلاق مدد الاجازات للعمل بالخارج وذلك فى التخصصات التى يوجد فيه فائض ٠
- التوسع فى إقامة المشروعات الصغيرة والصناعات الصغيرة ٠
- خلق جو من الثقة والأمان فى بيئة الاستثمار والإهتمام بالمدخرات ورؤوس الأموال الوطنية الصغيرة ٠



الآثار التنظيمية المترتبة على التشكيل الـ

● صدر القرار الجمهورى رقم ٤٢٤ لسنة ٢٠٠٥ بالتشكيل الوزارى الجديد للحكومة الثانية للدكتور أحمد نظيف وقد ترتب على التشكيل الوزارى الآثار التنظيمية التالية :

١ - تخفيض عدد المناصب الوزارية من ٣٤ منصبا فى التشكيل الوزارى السابق (٢٨ وزير ، ٦ وزير دولة) إلى ٣٠ منصباً وزارياً فى التشكيل الوزارى الجديد (٢٦ وزير ، ٤ وزير دولة) .

٢ - إلغاء بعض المناصب واستحداث البعض الآخر وذلك على النحو التالى.

٢/١ - إلغاء منصب وزير الدولة لشئون مجلس الشعب ، وزير الدولة لشئون مجلس الشورى واستحداث منصبا جديدا بمسمى وزير الدولة للشئون القانونية والبرلمانية .

٢/٢ - إلغاء منصبى وزير التموين والتجارة الداخلية ، وزير التأمينات والشئون الاجتماعية واستحداث منصبا جديدا بمسمى وزير التضامن الإجتماعى .

٢/٣ - إلغاء منصب وزير الشباب واستحداث منصبين جديدين (خارج التشكيل الوزارى) بمسمى رئيس جهاز الشباب ، رئيس جهاز الرياضة .

٢/٤ - إلغاء منصب وزير الدولة للتنمية المحلية .

٣ - دمج عدد من الوزارات وذلك على النحو التالى :

٣/١ - نشاط التموين التابع لوزارة التموين والتجارة الداخلية (فى التشكيل السابق) تم إدماجه مع نشاط الشئون الاجتماعية التابع لوزارة التأمينات والشئون الاجتماعية (فى التشكيل السابق) وتكون من الدمج وزارة جديدة بمسمى وزارة التضامن الإجتماعى .

٣/٢ - نشاط التجارة الداخلية التابع لوزارة التموين والتجارة الداخلية (فى التشكيل السابق) تم دمجه فى وزارة التجارة الخارجية والصناعة وتعدل



...وزارى الأخير



إعداد :
محمد زكى محمد

مسماها إلى وزارة التجارة والصناعة ٠

٣/٣ - نشاط التأمينات التابع لوزارة التأمينات والشئون الإجتماعية (فى التشكيل السابق) تم دمجه مع وزارة المالية.

٤/٣ وزارة الدولة للتنمية المحلية فى التشكيل السابق ثم دمجها مع وزارة التخطيط فى وزارة واحدة بمسمى وزارة التخطيط والتنمية المحلية ٠

● وقد ترتب على عمليات الدمج المشار إليها إختفاء الوزارت التالية : -

- التموين والتجارة الداخلية ٠
- التأمينات والشئون الإجتماعية ٠

٤ - تعديل مسمى وزارة الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية إلى وزارة الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية ٠

● المعالجة التنظيمية للآثار المترتبة على التشكيل الوزارى :-

تتطلب التعديلات التنظيمية بالتشكيل الوزارى الأخير ضرورة إجراء عملية إعادة تنظيم سواء شاملة أو جزئية للوزارات والأجهزة التى شملها التعديل وذلك على النحو التالى : -

١) دمج الهيكل التنظيمى لمكتب وزير الدولة لشئون مجلس الشعب والهيكل التنظيمى لمكتب وزير الدولة لشئون مجلس الشورى فى هيكل تنظيمى واحد بمسمى مكتب وزير الدولة للشئون القانونية والبرلمانية وتحديد اختصاصات وزير الدولة للشئون القانونية والبرلمانية (صدر مؤخرا قرار جمهورى بتحديد الاختصاصات) مع مراعاة أن يتضمن الهيكل الجديد كافة الأنشطة التى تتناسب مع الاختصاصات الجديدة ٠

٢) إنشاء هيكل تنظيمى جديد لوزارة التضامن الإجتماعى يضم كل من نشاط الشئون الاجتماعية ، نشاط التموين وتحديد اختصاصات وزارة التضامن الإجتماعى ٠

٣) إعداد هيكل تنظيمى لكل من جهاز الشباب ، جهاز الرياضة وتحديد اختصاصاتهما وأيضا تحديد العلاقة بين الجهازين وبين مديريات الشباب والرياضة بالمحافظات وقد يتطلب ذلك إعادة تنظيم مديريات الشباب والرياضة تمشيا مع الأوضاع الجديدة ٠

٤) تحديد الأوضاع التنظيمية لكل من مديريات التموين ، مديريات الشئون الإجتماعية بالمحافظات وطبيعة العلاقة بينها وبين وزارة التضامن الإجتماعى وقد يتطلب الأمر دمج المديريتين فى مديرية واحدة تمشيا مع الأوضاع الجديدة

٥) تعديل الهيكل التنظيمى لوزارة المالية بعد ضم نشاط التأمينات إليها ٠

٦) دمج الهيكل التنظيمى لوزارة الدولة للتنمية المحلية مع الهيكل التنظيمي لوزارة التخطيط فى هيكل تنظيمى واحد وتحديد اختصاصات وزارة التخطيط والتنمية المحلية ٠

●●●

المشـــروع القومى لإنشاء مستويات المهارة
الاســـتثمار فى الإنســـان المصـــرى


أ. هانى سيف النصر أمين عام الصندوق الاجتماعى

يتبع الصندوق الاجتماعى سياسات متنوعة للحد من مشكلة البطالة بعضها اختص بالعمل على إيجاد فرص عمل جديدة عن طريق إقامة المشروعات الصغيرة وتشجيع فكر العمل الحر، والبعض الآخر يعنى بتأهيل وإعداد القوى العاملة لتتمكن من الحصول على فرص العمل المتاحة سواء داخل البلاد أو خارجها ومنها على سبيل المثال تنفيذ المشروع القومى لإنشاء مستويات المهارة.

وترجع مشاركة الصندوق فى إنشاء هذا المشروع القومى إلى عام ١٩٩٨ عندما صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٩٩٨/٤٨٥ بتفعيل مهام المجلس الأعلى لتنمية القوى العاملة والتدريب السابق إنشاؤه بالقرار الجمهورى رقم ٤٥٩ لسنة ١٩٨٢ بإنشاء لجنة تنفيذية له يرأسها وزير القوى العاملة وعضوية ممثلى الوزارات المعنية والصندوق الاجتماعى للتنمية ورؤساء اتحاد أصحاب الأعمال بالصناعة والسياحة ومقاولى التشييد والبناء واتحاد العمال. ومن مهام هذه اللجنة «العمل على تطوير برامج التدريب بما يناسب احتياجات سوق العمل ومواكبة التطور التكنولوجى بما يعمل على تشجيع فتح أسواق العمل الخارجية للقوى العاملة المصرية». وأعقب ذلك صدور قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٧٥ لسنة ١٩٩٨ والذى تضمن تولى الصندوق الاجتماعى للتنمية الأمانة الفنية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية والتدريب ولجنته التنفيذية.

ويلخص الأستاذ هانى سيف النصر الأمين العام للصندوق الاجتماعى للتنمية الرؤية الاستراتيجية لبناء النظام القومى لمستويات المهارة بأنها تتمثل فى تأهيل القوى العاملة المصرية وتزويدها بالمهارات والمعارف الضرورية طبقاً للمعايير المهنية المعترف بها من أصحاب الأعمال وجهات الاستخدام، مما يمكنها من تلبية احتياجات أسواق العمل المصرية إلى جانب زيادة فرصتها التنافسية فى الحصول على الوظائف فى أسواق العمل الخارجية.

كما يرى أن الصندوق الاجتماعى للتنمية، باعتباره الأمانة الفنية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية، قد بادر بتنفيذ وتمويل هذا المشروع. ومن هذا المنطلق، تعاقد مع خمسة بيوت خبرة أجنبية متخصصة فى هذا المجال يشرف عليها المجلس الثقافى البريطانى من أجل وضع برنامج متطور لبناء مستويات قومية للمهارة وذلك بمشاركة مجموعات عمل مصرية متخصصة تمثل القطاعين العام والخاص.

وتتمثل الأهداف الأساسية للمشروع، فى وضع معايير موحدة للجدارة تشتمل على قياسات للمعرفة والمهارة يتفق عليه ويقبله أصحاب الأعمال

والعاملين فى كل مهنة على حدة، وتطوير مفاهيم محددة للتعامل بين مؤسسات العمل وأصحاب الأعمال وأجهزة التوظيف والتعليم والتدريب بجانب أسواق العمل المحلية والخارجية والعمل على ضمان تطوير مخرجات أجهزة التعليم الفنى والتدريب المهنى بحيث يطمئن إليها ويعترف بها أصحاب الأعمال ومؤسسات التشغيل محلياً وخارجياً.

وتتمثل الأهداف الأساسية الأخرى لمشروع إنشاء مستويات المهارة فى توحيد مستويات المؤهلات المهنية للأفراد من أصحاب المهنة الواحدة وذلك مهما اختلفت الأجهزة التى تولت تدريبهم، ويكفل ذلك التزام أجهزة التعليم الفنى والتدريب المهنى - العامة والخاصة - بتنمية قدرات ومهارات العاملين بها، فضلا عن إمداد أصحاب المشروعات الصغيرة بالمعارف والمهارات المهنية والإدارية التى تساعدهم فى إعداد دراسات الجدوى لمشروعاتهم وتمكنهم من تنفيذها وإدارتها بنجاح، هذا إلى جانب مراعاة دقة البيانات الإحصائية عن حركة العمالة وأوضاعهم ومتطلباتها المختلفة. ويعمل المشروع كذلك على حث أصحاب الأعمال على المشاركة بفاعلية فى رسم سياسات متطورة لتنمية الموارد البشرية ومتابعة تنفيذها.

وبمبادرة من الأمين العام للصندوق الاجتماعى أعلن أنه كان من الطبيعى أن يشارك الصندوق الاجتماعى مع عدة أطراف أخرى للتأكد من استكمال المشروع على أكمل وجه مثل أصحاب الأعمال والمستثمرين ويمثلهم اتحاد الصناعات المصرية، الاتحاد المصرى للغرف السياحية، الاتحاد المصرى لمقاولى التشييد والبناء، والأجهزة الحكومية المتمثلة فى وزارة القوى العاملة ومصلحة الكفاية الانتاجية التابعة لوزارة الصناعة، وجهاز التدريب الانتاجى على حرف التشييد والبناء التابع لوزارة الإسكان، وقطاع التعليم الفنى التابع لوزارة التربية والتعليم، بينما تم تمثيل العمل من خلال النقابات العمالية للعاملين فى القطاعات الإنتاجية والخدمية المختارة.

وقد استهدف المشروع إعداد مستويات مهارة لمائة مهنة فى القطاعات الثلاث المشاركة به وهى الصناعة والسياحة والتشييد والبناء وتدريب مجموعة من مدربى المدربين على تقديم برامج التدريب بأسلوب الجدارة المهنية وتصميم المناهج التدريبية للقطاعات المختلفة وأسلوب تقييم تنفيذها وتدريب مدربى المراكز فى مرحلة لاحقة، وإنشاء مكتبة فنية تكون مرجعاً للمناهج التدريبية التى تم إعدادها وتتصل ألكترونياً بجميع المراكز المعنية وقاعدة بيانات تضم كافة مخرجات المشروع التى تشمل على سبيل المثال المعايير والمؤهلات التى تم تطويرها والبرامج التدريبية وجهات التدريب والمتدربين والجهات المستفيدة واحتياجات سوق العمل هذا إلى جانب وضع نظام لاعتماد مزاولة المهن المختلفة يتضمن الجهات المعنية بإعداد معايير المهارة والجهات الأخرى التى يمكن اعمادها لمنح المؤهلات المهنية.

وجدير بالذكر أن المشروع قد نجح بالفعل فى إعداد ١٢ خريطة وظيفية لنحو ١٩ قطاعاً اقتصادياً فى مجال السياحة والتشييد والبناء والصناعة تضمنت ٩٩٢ معيار مهارة تم من خلالها إعداد ٢٥٢ مؤهلا مهنياً لما يقرب

تلبية احتياجات أسواق العمل المصرية إلى جانب زيادة فرصتها التنافسية

من ١٠٥ مهنة بالقطاعات الثلاثة، وإعداد قوائم معدات لورش تدريب نموذجية بمواصفاتها الفنية تغطى احتياجات التدريب لهذه المهن تسهم بدورها فى مساعدة مراكز التدريب على استكمال ورشها وتحديثها لتصبح مراكز تدريب معتمدة تمنح المؤهلات اللازمة للحصول على تراخيص مزاولة المهنة بمستويات معترف بها دولياً.

ويلاحظ أن المشروع قد استطاع تدبير المعونة الفنية من الدول الأجنبية لتدريب أعضاء لجان التحليل الوظيفى والبالغ عددهم ٣٢٠ أخصائياً وفنياً من كوادر التدريب المهنى، هذا بالإضافة إلى إنشاء ٣ وحدات لتنمية الموارد البشرية فى اتحادات السياحة والصناعة والتشييد والبناء، كما استكمل المشروع تدريب ١٣٤ مدرب مدربين ، و٢٦ + مدرب مدربين للمستوى الثالث، و ٢٨١ مدرب ورشة و ١٧١ مدير ورئيس قسم بمركز التدريب فضلا عن ٢٦٥ مدرب مقيم و ١٩٠ أخصائى وضع اختبارات و ٤٠ أخصائى تحليل احتياجات تدريبية. ويجرى حالياً كتابة المناهج التدريبية للمهن المختارة وتجربتها بمراكز التدريب، ويمثل هذا تأكيداً لقدرة المؤسسات المصرية على استقطاب التمويل والمعونة الفنية الدولية فيما لو توفرت البرامج التنموية جيدة الإعداد.

وفى هذا الإطار وقع الصندوق الاجتماعى للتنمية بروتوكولين للتعاون بين الصندوق والمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية من جهة ووزارتى التعليم العالى والتربية والتعليم من جهة أخرى لتطوير مناهج المعاهد التكنولوجية فوق المتوسطة وتطوير المناهج التعليمية لتكون أكثر ملائمة لسوق العمل بالإضافة إلى الاستفادة من مخرجات المشروع من برامج وحزم تدريبية فى تطوير برامج التعليم الفنى.

لأول مرة فى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة :

د. صفوت النحاس يكرم قدامى المحالين للتقاعد



● د . صفوت النحاس يهدى درع تذكارى للمستشار عادل عبد الباقى وزير الدولة للتنمية الادارية الأسبق

نظم الجهاز لأول مرة حفل كبير لتكريم قدامى المحالين للتقاعد بحضور الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والمستشار عادل عبدالباقى وزير التنمية الإدارية السابق ود. حسين رمزى كاظم رئيس الجهاز الأسبق ونحو ٧٠ من قدامى قيادات الجهاز المحالين للتقاعد بالإضافة إلى عدد كبير من قيادات الجهاز الحاليين وبعض العاملين بالجهاز وقد تناول المحتفلون الكلمات التى أشادوا فيها بهذا التقليد الجديد وإنه بادرة طيبة لتكرار مثل هذا الحفل واعتباره تقديراً لقدامى القيادات ولجهودهم السابقة وإنجازاتهم على مدار سنوات خدمتهم ويأملون أن يستمر هذا التقليد وفى نهاية الحفل قدم رئيس الجهاز دروع تذكارية وشهادات تقدير لقدامى المحالين للتقاعد.

● د . صفوت النحاس يهدى درع تذكارى لـ د . حسين كاظم رئيس الجهاز الأسبق



● حوار ودى بين رئيس الجهاز وسحر عثمان نائب رئيس نقابة العاملين بالجهاز



● د. النحاس يكرم الاستاذ نبيل توفيق رئيس قطاع سابق بالجهاز



● ويكرم الاستاذة سميحة أبو الخير رئيس ادارة مركزية سابقاً بالجهاز



● ويكرم الاستاذ عبد السلام الحبالى رئيس قطاع سابق بالجهاز



● ويكرم الاستاذة عايده فهمى



● ويكرم الاستاذ جمال وهبه رئيس قطاع سابق بالجهاز



● ويكرم الاستاذة تهانى عبد الرحمن مستشار رئيس الجهاز(سابقاً)



● د . صفوت النحاس يكرم محمد النبوى



● ويكرم الاستاذ مدحت البسيونى

اللامركزية فى التعيين فى الوظائف الحكومية

على الرغم من أحجام الدولة فى وقتنا الحالى عن التعيين فى الوظائف الحكومية واتجاهها إلى تقليص العمالة الموجودة بالجهاز الإدارى البالغ عددها " ٥,٥ مليون " موظف الا أن التعيين فى الوظائف الحكومية مازال يمثل أملا للأسر المصرية وحلما لأغلب الخريجين سواء من حاملى المؤهلات الجامعية و المتوسطة وفوق المتوسطة لما يمثله التعيين فى الوظائف الحكومية من استقرار واطمئنان ورعاية ٠



إعداد: عــزه سـرور
الإدارة المركزية للشفافية

وقد كان للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة إسهامات عديدة فى مجال تعيين العمالة فى الوظائف الحكومية حيث أخذ الجهاز على عاتقه تنفيذ تجربتين فى هذا المجال وهما :

تعيين أوائل الخريجين من الجامعات والمعاهد العليا المصرية منذ عام ١٩٩٧ وحتى عام ٢٠٠٢ ٠

تعيين المتقدمين فى إطار المسابقتين الخاصتين بالبرنامج القومى للتشغيل بالجهاز الإدارى لعامى ٢٠٠١ ، ٢٠٠٣ ٠

وكان السند القانونى فى التعيين فى الوظائف الحكومية وكيفية المفاضلة بين المتقدمين لأى مسابقة المادة "١٨" من القانون ٤٧/٧٨ التى نصت على أن يكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائى لنتائج الامتحان وعند التساوى فى الترتيب يعين الأعلى مؤهلا فالأعلى تقديرا فالأقدم تخرجا فان تساويا تقدم الأكبر سنا ٠

وعلى الرغم من ان السند القانونى للتعيين فى الوظائف الحكومية قد حدد اسس المفاضلة ٠

إلا أن الإجراءات التنفيذية التى تتم للتعيين من خلال مسابقات التشغيل الحكومى قد أسفرت عن وجود بعض المزايا والعيوب .

فى مسابقة التشغيل الحكومى الاخيرة لعام ٢٠٠٣ حيث اختلف العمل بها عن مثيلتها عام ٢٠٠١ حيث تحمل الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة الدولة للتنمية الإدارية وحدهما عبء العمل بها دون الاستعانة بوحدات الإدارة المحلية التى كان من الممكن ان تمثل دعامة قوية للعمل بالمسابقة ٠

وقد قامت كل من وزارة التنمية الإدارية والجهاز باتخاذ الاجراءات التنفيذية لهذه المسابقة بإخطار كافة محافظات الجمهورية بالأعداد المخصصة لكل محافظة من الوظائف والبالغة فى جملتها ١١٥ الف وظيفة فى ضوء ما وافقت عليه اللجنة الوزارية لتشغيل الشباب برئاسة السيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠٠٣/١/١ ٠

ثم تلقى احتياجات كل محافظة موزعة على المؤهلات والتخصصات المطلوبة بكل مديرية من مديريات الخدمات على حدة ثم تجميع احتياجات كل محافظة من كل مؤهل وتخصص على حدة ثم الاعلان عن شغل وظائف للخريجين من الحاصلين على هذه المؤهلات والتخصصات بالاعداد المطلوبة لكل محافظة ٠

ثم تلقى طلبات المتقدمين وفرزها حسب محافظة الرغبة فى التعيين وفتحها وادخال هذه البيانات على الحاسب الآلى لعمل قاعدة بيانات لكافة المتقدمين الحاصلين على مؤهل وتخصص بذاته وترتيبهم وتصنيفهم حسب ماورد بالمادة "١٨" من القانون ٤٧/٧٨ الخاص بالعاملين المدنين بالدولة ٠

ثم ياتى دور الترشيح فيتم ترشيح المتقدمين على دواوين عموم المحافظات ومديريات الخدمات التابعة لها بحيث يتم ترشيح العدد المطلوب لكل منهم من الحاصلين على المؤهل والتخصص المطلوب فى ضوء القاعدة القانونية التى نصت عليها المادة "١٨" من حيث الأعلى مؤهلا فالأعلى تقديرا فالأقدم تخرجا فان تساويا يكون الأكبر سنا هو الأحق بالتعيين ٠

وعلى الرغم من مراعاة القاعدة القانونية إلا أنه يوجد مشاكل فى التطبيق التنفيذ ظهرت العديد من المشاكل نوجزها فيما يلى :

ـ قام بعض المتقدمين للمسابقة بالتقدم فى اكثر من محافظة وباكثر من مؤهل دراسى قد يبدأ من شهادة الإعدادية ليصل الى المؤهل الجامعى مما أوجد ارتباكا عند تحديد المؤهل الذى سيتم الأخذ به عند الترشيح وقد يكون تقدم فى كل محافظة من محافظات الرغبة بمؤهل مختلف عن المحافظة الأخرى

ـ رغبة المتقدمين للعمل فى غير محافظات إقامتهم قد جاء اما لعدم حاجة محافظاتهم للمؤهلات الحاصلين عليها او لقلة عدد الوظائف المطلوب فى محافظتهم مما جعلهم يعتقدون ان تقدمهم فى محافظات اخرى قد يتيح لهم فرصة اكبر للحصول على الوظيفة ٠

ـ على الرغم من أن الاعلان قد اشترط ان يكون المتقدم من أبناء المحافظة او من المقيمين بها إقامة دائمة اى أن المتقدمين احتالوا على هذا الشرط بتقديم عقود إيجار وهمية تثبت إقامتهم بمحافظة غير محافظتهم ٠

ـ بعض المتقدمين تقدموا للمسابقة على أساس أنهم معاقين ظنا منهم أن فرصة العمل قد تكون أكبر واشتروا استمارات البريد الخاصة بذوى الإحتياجات الخاصة ثم تبين عند تسليمهم العمل عدم وجود شهادة التأهيل الاجتماعى الخاصة بهم أو العكس كأن يتقدم المتقدم على أساس أنه

سليم وعندما لايتم ترشيحه يطلب معاملته على أنه من ذوى الاحتياجات الخاصة نظرا لان شروط تعيين ذوى الإحتياجات الخاصة تختلف عن شروط تعيين الأصحاء التى حددتها المادة "١٨" من ق ٤٧/ ٧٨ ٠

إضافة الى المشاكل السابقة توجد مشاكل المتقدمين الحاصلين على مؤهلات دراسية من جامعات ومعاهد خاصة حيث استعدت المسابقة تعيينهم دون التنويه عن ذلك بالإعلان مما أدى الى التباس وخلط بين المتقدمين للمسابقة ٠

الخلط بين المؤهلات الدراسية حيث أن وظائف التدريس تتطلب الحصول على مؤهل تربوى متخصص بذاته ويحدث الخلط مابين خريجى كليات التربية من الحاصلين على ليسانس آداب وتربية وبين خريجى كليات الآداب الحاصلين على ليسانس آداب فقط وكذا بالنسبة لخريجى كليات التربية الحاصلين على بكالوريوس علوم وتربية وخريجى كليات العلوم الحاصلين على بكالوريوس العلوم بمختلف التخصصات اللامركزية ودور الادارة المحلية .

وكان من الممكن اجتناب هذه المشاكل وغيرها فى حالة الآخذ بمبدأ اللامركزية فى التعيين فى الوظائف الحكومية حيث تقوم الإدارة المحلية فى المحافظات ببعض الإجراءات التنفيذية للتعيين من حيث حصر الاحتياجات الوظيفية والإعلان عن شغل الوظائف وتلقى طلبات المتقدمين وتصنيفها وترتيبها ثم يبدأ دور الجهاز عند الترشيح للوظائف لضمان مبدأ الشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص بين المتقدمين ٠

واقرار مبدأ اللامركزية فى التعيين فى الوظائف الحكومية يعنى ان تقوم كل محافظة بتحديد الاعداد المطلوبة من الوظائف والاعلان عنها وتلقى طلبات ترشيحهم وتصنيفها وترتيبها حسب المؤهلات الدراسية والنسب المئوية وسنة التخرج وتاريخ الميلاد وكذا اشتراك المحافظة مع الجهاز فى الترشيح على الوظائف المطلوبة للأسباب الآتية : ـ

كل محافظة لها ظروفها الاقتصادية والاجتماعية والجغرافية التى تتطلب مؤهلات دراسية معينة تكون المحافظة ادرى بها من غيرها ٠

أتاحت المسابقة الأخيرة تعيين بعض المرشحين من غير أبناء المحافظة حسب رغباتهم وفى ضوء النسبة المئوية الأعلى الحاصلين عليها دون النظر الى تأثير ذلك على أبناء المحافظة الذين ينظرون الى المعينين من خارج المحافظة على أنهم أعداء اخذوا فرصتهم فى التعيين والاستقرار والحياة الكريمة فى محافظات إقامتهم ٠ وعند تطبيق مبدأ اللامركزية فى التعيين لم يكن ممكنا التعيين من غير أبناء المحافظة ٠

ان مديرية الخدمات ستراعى الدقة عند تسجيل بيانات المتقدمين نظرا لان اى اختلاف مابين البيانات المسجلة للمتقدمين مقارنة بالبيانات الخاصة بالمرشحين من واقع مسوغات التعيين يقع مسئولياتها على العاملين بالمديرية وتعرضهم للجزاءات ٠

تخفيف ضغط العمل على جهة واحدة مركزية تقوم وحدها بتحمل مسئولية المسابقة كاملة ولكن يتم توزيع العمل على "٢٧" محافظة يقوم كل منها بخدمة أبناءها فى مجال التعيين ٠

من الأسباب السابقة يتضح للقارئ ان الأخذ بمبدأ اللامركزية فى التعين فى الوظائف الحكومية هو الحل الأمثل للمشكلات التى تواجه الادارة المحلية وكل من الجهات المركزية التى تقوم باتخاذ كافة إجراءات التعيين للعمالة المعنية بوحدات الجهاز الإدارى بالدولة دون الاستعانة بالإدارة المحلية ودون ترك مسافة لحرية التصرف طالما ان الأمر يحكمه قوانين تحدد بشفافية الأسس العادلة لتعيين العمالة ٠

ويمكن فى حالة الأخذ بمبدأ اللامركزية فى التعيين فى الوظائف الحكومية تعديل بعض مواد قانون العاملين المدنيين بالدولة بما يسمح للإدارة المحلية بدور فعال فى اتخاذ الإجراءات الخاصة بمسابقات التشغيل وبما يسمح للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى الإشراف عليها ونقل خبراته الطويلة فى مجال التعيين للإدارة المحلية للاستفادة منها باقصى استفادة ممكنة ٠

الحكومة والقطاع الخاص



إعداد: علاء عسل
الإدارة المركزية للشفافية

عزيزى القارئ قد يتبادر إلى ذهنك أن المقالة تدور حول التفرقة بين الحكومة والقطاع الخاص ، ولكن الحقيقة أن المقالة تدور حول فكر المواطن المصرى فى الاختيار بين الحكومة والقطاع الخاص وفى البداية لابد أن نذكر أن العمل بالحكومة هى فكرة قديمة موروثة من مئات السنين ، والتى يحرص الآباء على توريثها للأبناء ، فأصبح الآن حلم كل شاب هو التعيين فى الحكومة رغم العائد الضعيف ٠ فبالرغم من أن عائد القطاع الخاص يفوق ضعف عائد القطاع الحكومى إلا أن الفكرة الموروثة مازالت مسيطرة على الأذهان ، ولنا أن نتسآل عن اسباب هذه الظاهرة ، نعم أنها ظاهرة من مئات السنين وتستحق الدراسة ٠

ومن أهم أسبابها وهو مايميز القطاع الحكومى على القطاع الخاص التوقيت المحدد المعروف لعدد ساعات العمل والذى لايتجاوز سبع ساعات وكذلك الدخل الثابت الشهرى المعروف والمحدد مسبقا ، ويبقى لنا أهم الأسباب وهو سبب رئيسى إى وهو " المظلة التامينية " والتى وضعها وكفلها القانون والتى لا نبالغ إذا قلنا أنها السبب الرئيسى للسعى وراء القطاع الحكومى ٠ ونلقى هنا بعض الضوء على تلك الميزة عن طريق نظرة سريعة لقانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ووفقا لهذا القانون فإن التأمين يشمل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وكذلك إصابات العمل والمرض والبطالة بل يصل الأمر إلى تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات ٠

ونرى أن الأخطار التى تغطيها المظلة التامينية كثيرة مما يشعر الأفراد بالأمان والاستقرار ، وقد وضع القانون الشروط الواجب توافرها فى العاملين الخاضعين لاحكامه ومنها أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنه فاكثر وكذلك وجود علاقة عمل منتظمة ، ويستثنى من ذلك الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ وكذلك المشتغلون بالإعمال المتعلقة بخدمة المنازل بإستثناء العاملون داخل المنازل الخاصة ويصدر قرار من وزير التأمينات بتحديدهم ٠

ومن هذا العرض الموجز نستخلص أهم مميزات العمل بالقطاع الحكومى والتى تحفز الأفراد على السعى للإلتحاق بالقطاع الحكومى إلا وهى " المظلة التامينية " ٠

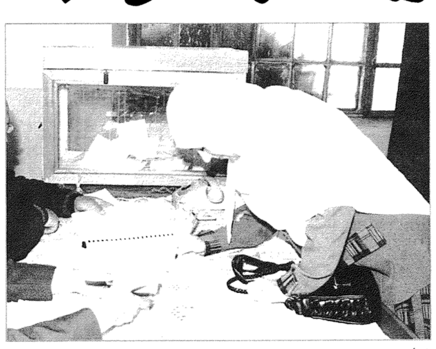
وبالنظر إلى القطاع الخاص نجد أنه لايوفر تلك الضمانات فى مواجهة الأفراد بل نجد أن اصحاب الأعمال لايشرعون أساسا فى التأمين على العاملين لديهم مما يزيد من قلق الأفراد وشعورهم بعدم الإستقرار والخوف من المستقبل مما يدفع الجميع نحو القطاع الحكومى ٠

وفى النهاية نرى أن هناك حل لتلك الظاهرة ، حل يكفل للأفراد الاستقرار والأمان الا وهو وجود مظلة تامينية للقطاع الخاص تكفل الضمانات والحقوق للأفراد وتشعرهم بالأمان والاستقرار الذى يبغيه أى مواطن ٠

عزيزى القارئ قد ترى معى أنه قد حان وقت تغيير تلك الأفكار ، فقد حان وقت الخروج من عنق الزجاجة ٠

تطور وضع المرأة واختلف فى مصر الفرعونية وفى اليونان القديمة بين تمييز ومساواة بين المواطنين ، وجاء الإسلام وأزال أى تفرقة بين الناس فى تولى الوظائف العامة ، اما فى النظم الحديثة فنجد عن أهم سماتها المساواة فى المذهب الفردى والمساواة فى ا لنظم الاشتراكية ، وقد تضمنت العديد من التشريعات النص على المساواة ، كذلك تضمنت الدساتير المصرية المساواة بين الجنسين فى تولى الوظائف العامة وكان ذلك فى دستور١٩٢٣ والدساتير المتتالية عليه وأيضا فى القانون الإدارى والتشريعات الوظيفية

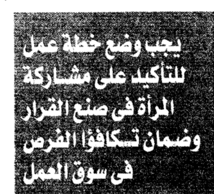
تفعيل دور المرأة فى المجتمع



وقد عالجت نصوص القوانين الإجازات والامتيازات الخاصة بالمرأة العاملة ومنها قانون العاملين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعمول به اعتبارا من ١٩٩٦/٣/٢٩ ، وقد امتد الأمر إلى المبادىء المستقرة فى مجال شئون الخدمة المدنية ومنها مبدأ رقم " ٧٤ " و " ٢٠٠ " ٢٤٠ " ومبادىء أخرى كثيرة .

وبالنظر إلى الوظائف المسموح بها وغير المسموح بها للمراة نجد انه لا يوجد أى نصوص تمنع المرأة من تولى وظائف معينه وكان إستثناء من ذلك قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والذى منع المرأة من العمل فى أوقات معينه وفى اعمال محددة ومنها العمل فى البارات والمناجم وشحن وتفريغ البضائع وغيرها

وفى نظرة سريعة إلى وضع المرأة فى سوق العمل من خلال الدراسة التى قام بها المجلس القومي للمرأة حتى سنة ٢٠٠٢ نجد أن مساهمة المرأة فى قوة العمل ضعيفة جدا بنسبة ٢٠٪ وتتفاوت بين المحافظات حيث ترتفع فى كلا من بورسعيد والمنوفية والغربية والوادى الجديد وتنخفض فى الأقصر والفيوم وأسيوط وتصل بطالة الإناث أربعة أضعاف الذكور ، فى حين أكدت الدراسة تزايد مشاركة المرأة في سوق العمل فى المرحلة من ٢٠ ـ ٢٥ وتركيزها فى قطاع الخدمات وفى القطاع الحكومي وخاصة فى قطاعات السياحة والتأمينات الاجتماعية والتعليم بينما تنخفض فى قطاعات النقل والدفاع ، ومن أهم المؤشرات التى يمكن استنتاجها من الإحصاءات الزيادة الكبيرة فى نسبة الإناث من إجمالي المشتغلين خلال الفترة من ٩٢/ ٩٨ .



وبالنظر إلى التحديات التى تواجه عمل المرأة والإجراءات التى يمكن اتخاذها لتفعيل دورها فى المجتمع نجد أن أهم هذه التحديات : **ضعف مساهمة عمالة المرأة وانخفاض نصيب المرأة من التدريب القيادي وكذلك انخفاض مساهمة المرأة فى** المجالس المحلية .

ويمكننا تفعيل دور المرأة عن طريق :

جمع وتحليل البيانات الخاصة بسوق العمل و إيجاد آليات تؤدى إلى تسهيل دخول المرأة سوق العمل وكذلك إعداد برامج تدريب للمرأة ومراجعة وتعديل قانون العمل والمشاركة السياسية للمرأة .

ورغم تلك التحديات التى تواجه عمل المرأة إلا إننا لا نستطيع أن نغفل الضمانات المحققة للمرأة العاملة ببرنامج الإصلاح الإدارى والمبادىء التى يلتزم بها ومن تلك المبادىء تعزيز فرص مشاركة المرأة فى مجالات التنمية المختلفة داخل القطاع الحكومي والحصول على قدر كبير من تعيينات أوائل الخريجين من

إعداد " مديرية التنظيم والإدارة. قسم دراسات وبحوث التنمية الإدارية " " بمحافظة بنى سويف "
تلخيص : علاء عسل
باحث بالإدارة المركزية للشفافية

هل يؤثر برنامج الاصلاح الادارى والخصخصة على فرص تشغيل المرأة ؟

ع الوظيفى

الجامعات والمعاهد العليا ، ومن المكاسب فتح مجال الترقية أمام المرأة العاملة وزيادة دخل المراة وتحقيق الاستقرار الأسرى وإستقرار أوضاع العمالة المؤقتة من الإناث .

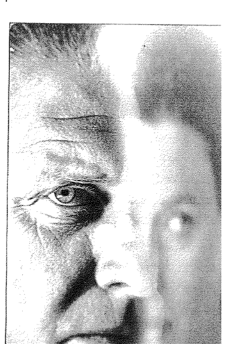
وبالنظر إلى الآثار المترتبة على عمل المرأة نجد أن هناك آثار إيجابية وآثار سلبية

أولا : الآثار الإيجابية لعمل المرأة ومنها :

تحرير المرأة ويقصد بذلك استقلالها الاقتصادى والإجتماعى، وكذلك ظهور آثار نفسية حددها علماء النفس مثل الشباب مهارات وخبرات جديدة خارج نطاق الأسرة وشعور المرأة العاملة بالرضا النفسى .

ثانيا : الآثار السلبية لعمل المرأة ومنها :

أثار متعلقة بتنشئة الأطفال ورعايتهم وكذلك تأجيل سن الزواج وتخفيض المرتبات وأخيرا إزدحام وسائل المواصلات .



ومن أهم الآثار والنتائج لخروج المرأة للعمل وتطور وضعها القرار الجمهوري رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٠ بإنشاء المجلس القومى للمراة والذي يعكس مدى الاهتمام بها يتبع هذا المجلس رئيس الجمهورية ويختص بالعديد من الأعمال ومنها اقتراح السياسة العامة للمجتمع فى مجال تنمية المرأة وكذلك إبداء الرأي فى جميع الأعمال المتعلقة بالمرأة .

وبالنظر إلى المجلس القومي للمرأة وفروعه المختلفة وخاصة فرع بنى سويف والذى قام بالعديد من الإعمال والإنجازات فى العديد من المجالات المختلفة .

وكان من أهمها فى مجال المشاركة السياسية وذلك عن طريق استخراج عدد " ٤٠٠٠٠ " الف بطاقة شخصية للمرأة غير القادرة وكذلك مساندة وتدعيم السيدات المرشحات للمجالس المحلية وكذلك عقد الندوات بمركز الوسطى ولم يقف دور فرع المجلس ببنى سويف عند هذا الحد بل تعداها إلى مجال محو الأمية وتعليم الكبار وذلك عن طريق المشاركة مع فرع الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار فى إنشاء أكثر من " ١٢" فصل وكذلك زيادة مدارس الفصل الواحد ، أما فى مجال الصحة وتنظيم الأسرة فيظهر دور المجلس فى المشاركة فى الحملات القومية للقضاء على شلل الأطفال وعقد ندوات حول الصحة الإنجابية وإقامة دورة للتدريب على الإسعافات الأولية للعضوات هيئة التدريس بجامعة بنى سويف والمشاركة مع مديرية الصحة والسكان فى إعداد برنامج متكامل لتنظيم الأسرة .

ولم يقف دور فرع المجلس ببنى سويف عند هذا الحد بل أمتد إلى عمل قاعدة بيانات عن المرأة وجاء به تركيب السكان وتطور نسبة الأمية والحالة العملية للمرأة وكذلك الصحية وكذلك تمكين المرأة اقتصاديا وعمل ورش عمل وندوات ودورات تدريبية وكذلك مؤتمرات للنهوض بدور المرأة فى المجتمع ومنها مؤتمر المرأة وتنمية المجتمع المنعقد ببنى سويف يوم ٢٠٠٣/٣/١٦ .

أخيرا وبعد هذا العرض الموجز لتطور وضع المرأة والتحديات التى تقابل عملها نرى أن هناك العديد من النتائج والتوصيات والتى لابد أن توضع فى الحسبان للنهوض بدور المرأة ونذكر من تلك النتائج :

قدرة المرأة على القيام بواجبات الوظيفة ووجود بعض العيوب فى تطبيق القوانين الخاصة بالمرأة وكذلك حاجة الطفل إلى رعاية الأم ووجود عادات وتقاليد تقلل من شأن المرأة ووجود مخاوف من تأثير برنامج الإصلاح الإدارى والخصخصة على تشغيل المرأة وكذلك وجود نسبة كبيرة من الأميات فى المجتمع تصل إلى ٥٨٪ فى محافظة بنى سويف .

وأخيرا ضعف مساهمة المرأة فى المجالات السياسية وعدم مصداقية البيانات الخاصة بالعمالة وتعدد مصدرها .

ومن التوصيات التى لا بد وأن توضع فى الحسبان:

قيام الجهات المختصة بوضع إطار لخطة عمل المرأة والتأكيد على مشاركة المرأة فى مواقع صنع القرار وكذلك تتضمن قوانين العمل منح إمتيازات للأم فى فترة رعاية أطفالها وكذلك مساعدة المرأة على الصمود إمام منافسة سوق العمل .

تضمن كذلك برنامج الإصلاح الإداري كافة الضمانات القانونية لضمان تكافؤ الفرص أمام الرجال والنساء فى سوق العمل ، وأخيرا الاهتمام بالأم التى تعول أسر وتعظيم المشاركة السياسية للمرأة وتوحيد الجهات القائمة بجمع البيانات وتوفير الرعاية الاجتماعية للمرأة العاملة .

وبعد هذا العرض الموجز لتطور وضع المرأة فى مجال العمل والإنتاج نرى أن المرأة مازالت تواجه العديد من التحديات والعقبات فى مجال العمل .

هل تعلم

هل تعلم أن إجمالى المناصب العامة بالدولة موزعه على الدرجات المالية والنوع حتى يناير الماضى ١٨١ منصبا يشغل الذكور فيها ١٧٠ منصبا بنسبة ٩٣,٩٪ ويشغل الاناث ١١ منصبا بنسبة ٦,١ ٪ وهذه المناصب هى :

- رئيس المجلس القومى للمرأة.
- وزيرة التعاون الدولى.
- وزيرة القوى العاملة والهجرة.
- رئيس أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.
- رئيس المركز القومى لبحوث المياه.
- نائب رئيس جامعة بنها.
- رئيس الجهاز التنفيذى للهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية.
- رئيس المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية.
- رئيس صندوق مكافحة وعلاج الإدمان.
- رئيس معهد تيودور بلهارس للأبحاث.
- الهيئة القومية للرقابة والبحوث الدوائية.

دور قطاع تطوير الخدمات الحكومية فى تحقيق برنام...

"انطلاقا من دور الجهاز فى تحديث وتطوير أداء الجهاز الإدارى للدولة بهدف تدعيم قدرته على الوفاء برسالته الأساسية فى تحقيق النهضة التنموية المأمولة ورفع المعاناة عن المواطنين عند تعاملهم مع وحدات الجهاز الإدارى للدولة وبما يكفل الحد من القيود البيروقراطية والتخفيف من التعقيدات المكتبية وتهيئة المناخ الإدارى الملائم لإنجاز خطط التنمية الشاملة"

لذا انشئ قطاع تطوير الخدمات الحكومية بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة سنة ١٩٨٦ ليناط به رسم السياسات ووضع الخطط لتحسين مستوى أداء الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين من أجل رفع المعاناة عنهم وإزالة العقبات التى تصادفهم عند تعاملهم مع وحدات الجهاز الإدارى للدولة وتوفير متطلبات قيام هذه الأجهزة الإدارية بمسئولياتها عند تنفيذ خطط العمل المحددة.

ويمارس قطاع تطوير الخدمات الحكومية فى سبيل تحقيق أهدافه خطة طموحة وتدريجية تنفذ على عدة مراحل:

بدأت بتحسين مواقع أداء الخدمات الحكومية بما يضمن راحة العاملين والمتعاملين مع الجهاز الإدارى.

تبسيط إجراءات وخطوات العمل وإلغاء الزائد منها عن الحاجة.

تبنى سياسة الفصل بين طالب الخدمة ومقدمها بقدر الإمكان، وتمكين المواطنين من الحصول على الخدمة التى يطلبها من جهة واحدة دون التردد على جهات أخرى.

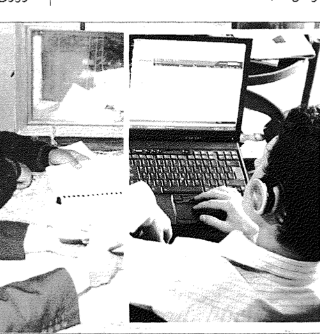
واعتبارا من خطة العام المالى ١٩٩٧/١٩٩٨ تبنى الجهاز فلسفة جديدة من أجل تطوير أداء الجهاز الإدارى للدولة تركز على عدة ركائز أساسية أهمها تطوير مستوى أداء الخدمات التى تقدمها أجهزة الدولة للجماهير بهدف رفع المعاناة عن المواطن والتخفيف من مشكلة التعقيدات الإدارية والمكتبية وحصوله على الخدمة بسهولة وتقديمها بشكل لائق وفى الوقت المناسب.

وفى سبيل تحقيق هذه الاستراتيجية قام قطاع تطوير الخدمات الحكومية بوضع خطة للتنفيذ اشتملت على:

حصر الخدمات التى يقدمها الجهاز الإدارى للدولة وذلك بالتعاون مع الوزارات المعنية مع الأخذ فى الاعتبار الخدمات الأكثر جماهيرية والتى يتكرر طالبها من قبل المواطنين وقد بلغت هذه الخدمات (٧٢٨) خدمة بما فيها الخدمات التى تقدمها المحليات.

ولتحقيق تطلعات جماهير المواطنين فى حصولهم على الخدمة بسهولة ويسر، وأيضا لاعادة الثقة بين المواطن والوحدات الإدارية للدولة تم بلورة متطلبات الحصول على الخدمة فى ثلاث محاور أساسية:

- توحيد المستندات والأوراق التى تطلب من المواطن واستبعاد كل ما هو غير ضرورى منها.
- تحديد الرسوم والمبالغ المقررة بالقوانين وتوحيدها على مستوى المحافظات وإلغاء الرسوم التى لا تستند على أساس تشريعى.
- تحديد توقيت زمنى للحصول على الخدمة وعدم تأجيل الحصول عليها لأى سبب طالما توافرت المستندات المطلوبة وانطبقت شروط منح الخدمة لطالبها.
- توحيد النص الحاكم لأداء الخدمة من حيث المستندات والرسوم المقررة وتوقيتات أداء الخدمة



وإعلانه بطريقة واضحة أمام العاملين بالوحدات الإدارية وكذلك المواطنين المتعاملين معهم.

ولتحقيق ما تقدم تطلب الأمر تقنين وتوحيد تلك القواعد والمتطلبات عن طريق إعداد نماذج مطبوعة يدون على ظهرها المستندات والأوراق المطلوبة والرسوم المقررة وتوقيت الحصول على الخدمة والجهة التى يقدم إليها المواطن شكواه فى حالة عدم رضائه عن مستوى أداء الخدمة. وإعداد لوحات إرشادية ووضعها فى مكان ظاهر ليسهل على جمهور المتعاملين التعرف على متطلبات الخدمة وقد بدأ القطاع فى تنفيد برنامج تطوير الخدمة الحكومية على مراحل متتالية من سنة ١٩٩٧ إلى ٢٠٠٥ تم خلالها تطوير عدد (٤١٩) خدمة بمختلف قطاعات الجهاز الإدارى للدولة وتم إدخالها على شبكة الانترنت بوزارة الدولة للتنمية الإدارية، وكذلك نظام الخدمة الصوتية.

ويقوم قطاع التطوير بالمتابعة المستمرة للخدمات التى طورت للوقوف على إيه تعديلات طرأت على النماذج المطورة وتحديثها بصفة مستمرة.

وبالرغم من الجهود المتواصلة للجهاز فى مجال الخدمات الحكومية إلا أنه مازالت هناك فجوة بين الأهداف المرجوة وبين النتائج المحققة. لذا فقد انتهج الجهاز فلسفة جديدة للتطوير تهدف إلى الاهتمام بالعنصر البشرى بحيث لا يقتصر على طالب الخدمة بل يهتم بالطرف الثانى من المعادلة وهم العاملون المنوط بهم تقديم الخدمات الحكومية وذلك عن طريق إعداد خطة تدريبية لهم لتنمية مهاراتهم ورفع مستوى أدائهم وبما ينعكس على تيسير حصول المواطنين على الخدمات بالجودة المطلوبة..

فى النهاية

ثقافة البورصة



د. طوسون نبيل دعبس

التذبذب الذى شهدته أسعار الأسهم - ارتفاعا وإنخفاضا - فى بورصتى القاهرة والاسكندرية خلال الفترة الماضية كشف عن العديد من أوجه الخلل والقصور التى تعوق نموسوق الأوراق المالية فى مصر.. وهو مايمكن رصده فى مايلى :

● غياب ثقافة التعامل فى البورصة لدى قطاع عريض من المتعاملين فى هذا المجال .. الأمر الذى يؤدى إلى إتخاذ نسبة كبيرة منهم قرارات عشوائية متسرعة بالبيع لدى أول إنخفاض ولو محدود فى أسعار الأسهم ٠٠ وهو مايؤدى إلى إستمرار الإنخفاض فى الأسعار نتيجة زيادة المعروض للبيع ٠٠ حتى تتدنى الأسعار إلى أدنى حد ممكن ٠٠ وهنا يتدخل المحترفون بالشراء مستغلين تدنى الأسعار ٠٠ وهو قرار إقتصادى صائب تماما ٠٠ وهكذا تبدأ الأسعار فى الارتفاع مرة أخرى نتيجة زيادة الطلب ٠٠ فيحقق المشترون مكاسب ضخمة ٠

● غياب - أيضا - المعلومات عن حقيقة مواقف الشركات المقيدة والمتداول أسهمها فى البورصة ٠٠ فى ظل إستمرار عرض القوائم المالية للشركات بالأسلوب المحاسبى المتخصص الذى يصعب على غير المتخصصين فهم جداوله والعلاقات المتشابكة للقوائم المالية ٠

● عدم إهتمام شركات السمسرة فى الأوراق المالية بتقديم الإرشاد والتوجيه الصحيح للمتعاملين معها - لاسيما صغار المتعاملين - عن حقيقة المواقف المالية للشركات واسهمها .. وكذا الأسباب الموضوعية التى تؤثر فى حركة الأسهم صعودا وهبوطا .. كما حدث مؤخرا فى إنخفاض فى الأسعار نتيجة إتجاه نسبه كبيرة من المتعاملين إلى بيع أسهمهم أو جانب كبير منها للحصول على سيولة للاكتتاب فى أسهم شركات جديدة أو شركات تطرح نسبة جديدة من أسهمها ٠

● وكل هذا يؤكد مدى الحاجة لما طالبنا به مرارا من إنشاء بنوك معلومات متخصصة تتولى توفير المعلومات الكافية وبشكل مبسط وبشفافية كاملة للمتعاملين فى البورصة ٠٠ وأيضا ضرورة زيادة الوعى بما يمكن تسميته (ثقافة التعامل فى سوق الاوراق المالية) وهو دور أرى أن التلفزيون المصرى هو المنوط به بما يمتلكه من امكانات وقدرة هائلة على التأثير لاسيما فى ظل حالة التطوير والتحديث التى يقودها السيد أنس الفقى وزير الإعلام بتجاوب هائل من السيدة سوزان حسن رئيس التلفزيون مما أعاد للتلفزيون المصرى مشاهدينه رغم زحم الفضائيات ٠

المرأة تريد أن تشغل كل المناصب القيادية ... هل تنجح ؟

نبيهه محمود عبدالباقى أول سيدة تشغل منصب أمين عام الجهاز منذ إنشائه

لولا الثقة فى قدرات المرأة لما شغلت الوظائف القيادية

المرأة حصلت على الكثير من حقوقها وتسعى إلى المزيد

• بإعتبارك أول سيدة تتولى منصب أمين عام الجهاز ماهو شعورك ؟

ـ مع البداية تقول أشعر بالسعادة والفخر للوصول إلى هذا المنصب فبالصبر والمثابره والإخلاص فى العمل يستطيع الإنسان أن يصل إلى مايطمح إليه والفضل يرجع إلى ثقة السيد الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الذى أتاح لى هذه الفرصة بالموافقة على ترشيحى لشغل هذا المنصب وقناعة سيادته بإفساح المجال لشغل المرأة القيادية بالجهاز حيث المناصب تولت المرأة فى عهد سيادته مناصب قيادية رفيعة بالدرجة الممتازة كان يصعب شغلها ٠٠٠ وهذا نابع من إيمانه بقدرة وجدارة المرأة على إدارة دقة العمل وتحقيق الإنجازات المطلوبة وأتمنى من الله أن يوفقنى لكى أكون عند حسن ظن الجميع ٠

• تقدمتى لشغل هذا المنصب وتعرفين حجم ونوعية وطبيعة عمله فهل هذا يشكل قلق بالنسبة لك ؟

ـ بصفة عامة أى منصب جديد يسبب نوعا من القلق نتيجة إختلاف نوعية وطبيعة العمل والعاملين والعمل فى الأمانة العامة عمل متنوع وضخم ويرتبط بالحياة الوظيفية للعامل منذ تاريخ تعيينه حتى تاريخ إحالته للمعاش بالإضافة إلى ارتباطه بالنواحى المالية للعاملين وكافة المهن الفنية والحرفيه ويمثل حجم عمل متعب وكبير بالإضافة إلى وجود بعض المشاكل والصعوبات وعلى العموم العمل يحتاج إلى تضافر جميع الجهود والعمل بروح الفريق وليس على فرد بذاته ٠

وقد لمست من الزملاء رغبة وإستعداد كبير للتعاون لتذليل هذه الصعوبات ٠٠٠ وبعون الله وتعاون الجميع والإستعداد لبذل الجهد سيتم التغلب على أية مشاكل ٠

• هل هناك جديد فى ذهنك تودين تقديمه فى هذا الموقع ؟

ـ فى البداية داخلى عزيمه وطموح شديد لتطوير الأداء فى الأمانة ورفع مستوى العاملين وأول ما أريد تقديمه فى هذا الموقع



نبيهه محمود عبد الباقى

هو الإلتزام والانضباط وجعل الحب والتعاون والانتماء أول ما يربط بين أعضاء العمل ٠ الإهتمام بالفرد الذى هو الأساس وتطبيق نظم إستخدام الحاسب الآلى فى كل شئون الخدمة والتوظف وللعاملين بدلا من استخدام الملفات والسجلات كما هو مطبق حاليا بالنسبه للمرتبات وحوافز العاملين ٠

تطوير بطاقات وصف وظائف العاملين وأن يعرف كل موظف حقوقه وواجباته بدقة حتى يمكن محاسبته وتطبيق سياسة الثواب والعقاب ٠

إعادة تخطيط مكان العمل بالأمانة ٠

والإهتمام بالجراج وتطوير أماكن العمل فى الورش الفنية بالجهاز ٠

وتطوير الخدمة الطبية بالعيادة الطبية من حيث ملفات العاملين طبقا لحالاتهم الاجتماعية باستخدام الحواسب الآلية بدلا من القيد اليدوى بالنسبة لصرف الأدوية وغيره ٠

و تشجيع العاملين بالإدارة على الحصول على الدورات التدريبية لتنمية مهاراتهم والإشتراك فى الدورات التدريبية التخصصية والاستفادة من المنح والبعثات الخارجية للوقوف على الجديد فى علوم الادارة .

السيرة الذاتية :

نبيهه محمود عبد الباقى .. المؤهلات الدراسية : بكالوريوس تجارة جامعة القاهرة سنة ٧٣ ، حاصله على دبلوم دراسات عليا فى مجال تنظيم وطرق العمل سنة ٨٦ عينت فى الجهاز عام ١٩٧٥ وتدرجت فى الوظائف التالية :

• باحث تنظيم بالإدارة المركزية للتنظيم ١٩٧٥

• باحث أول بالإدارة المركزية لتخطيط القوى العاملة ٩٣

• مدير إدارة بالإدارة المركزية لترتيب وموازنة الوظائف

• مدير عام الإدارة العامة لتنظيم قطاع الخدمات الصحية والمدنية بالإدارة المركزية للتنظيم عام ١٩٩٨

• مدير عام قطاع الخدمات الصحية والسكان بالإدارة المركزية للتنظيم

• مدير عام شعبة المال والإقتصاد بالإدارة المركزية للترتيب

• مدير عام شعبة الزراعة والرى والصناعة والطاقه بالإدارة المركزية للترتيب هيئات عامه منذ ٢٠٠٣/٩/١ ثم عينت رئيس الإدارة المركزية لشئون الأمانة العامة عام ٢٠٠٦ ٠

حصلت على العديد من الدورات التدريبية فى :

• تنظيم وطرق العمل ، دورة تأهيل لشغل الدرجة الأولى سنة ١٩٨٨ ، دورة تأهيل لشغل الدرجة الأولى سنة ١٩٨٩ ، دورة فى اللغة الإنجليزية سنة ١٩٩٥ دورة فى مجال الحاسب الآلى بتقدير إمتياز ، دورة كبير إخصائيين بدرجة مدير عام ، بالاضافة الى دورة تدريبية لشغل وظيفة قيادية من درجة مدير عام وسافرت إلى العديد من الدول للحصول على منح تدريبية فى عام ١٩٩٦ ،وحيث حصلت على منحة من الحكومة اليابانية فى مجال إدارة الجهاز الحكومى ومنحة من الحكومة الماليزية فى مجال الإدارة الإستراتيجية سنة ١٢٠ ٠

فى مجال الحاسب الآلى

WINDOWS 0 _WORD

وحضور العديد من المؤتمرات والندوات، وحصلت على العديد من شهادات التقدير ومكافآت تميز من رؤساء الجهاز السابقين .

إذا كانت الدولة تسعى إلى رفع كفاءة أداء الموظف من خلال التدريب والمنح الدراسية فى الجامعات والمعاهد والمراكز العلمية المتخصصة وتشجيع الموظف على السعى فى الارتقاء بمستواه العلمي بأن اعطته حق الحصول على تفرغ للدراسة والحصول على كافة حقوقه الوظيفية والمالية ولكن على الجانب الآخر نجد فئة من الموظفين بالدولة تجتهد وتسعى للحصول على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ويعد بمثابة أمل كبير لهم لتحسين أوضاعهم الوظيفية والمادية والعلمية ولكن تأتى الرياح بما لا تشتهى السفن حيث يفاجأ الموظف عقب حصوله على المؤهل الأعلى بعد كد وتعب فى التوفيق بين العمل والدراسة بأن المؤهل الذى حصل عليه غير معترف به أو كما يطلق عليه المجلس الأعلى للجامعات غير معادل.

مؤهلات غير معترف بها.. ومشكلات الحاصلين عليها

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لا يتوانى فى دراسة وحل أي مشكلة لأي مواطن

المجلس الأعلى للجامعات يطالب خريجى الجامعات والمعاهد الخاصة باعتماد شهادة التخرج للتأكد من مطابقتها لشروط القبول

تامر محمد عوض حاصل على بكالوريوس فى علوم الحاسب الآلى من المعهد العالى للحاسبات الآلية والعلوم التجارية بالعباسية والذى وجد صعوبات فى تعيينه فى وظيفة أخصائى تشغيل حاسبات آلية إلا عن طريق القضاء.

من جامعة الاسكندرية السيد/حسام شاكر حامد الحاصل على بكالوريوس فى علوم الحاسب الآلى من المعهد العالى لحاسبات الآلية والعلوم التجارية بالعباسية.

السيد محمد قاسم العامل بمستشفى القصر العينى وتم تعيينه بمسابقة ببكالوريوس فى علوم الحاسب الآلى من المعهد العالى لحاسبات الآلية والعلوم التجارية بالعباسية ولكن وجد صعوبات فى تمويل درجته المالية لعدم معادلة المجلس الأعلى للجامعات بتسوية مؤهلة وهناك الحاصلين على مؤهلات المعهد العالى لخدمة الاجتماعية ببنها.

ويطالب السيد/أحمد سمير ياسمين الحاصل على بكالوريوس خدمة اجتماعية من المعهد الاجتماعى للخدمة الاجتماعية ببنها ويعمل بجامعة بنها ويقول ما ذنبى فى رفض تسويتي بالمؤهل الأعلى بحجة أن المؤهل غير معادل كان يجب أن يقولوا لنا قبل أن نضيع هذا الوقت والجهد فى الدراسة.

تقول الأستاذة مايسة بهجت رئيس الإدارة المركزية للترتيب والتنظيم وتخطيط القوى العاملة للجامعات والبحث العلمي بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أن الجهاز لا يدخر وسعا فى تحقيق التسويات للعاملين الحاصلين على مؤهلا عليا أثناء الخدمة استنادا للمادة ٢٥ مكرر من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ والمعدلة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ والقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والتى تنص على أنه يجوز للسلطة المختصة فى الوحدة التى يعمل بها العامل تعيينه بناء على المؤهل الأعلى الذى يحصل عليه أثناء الخدمة فى وظيفة ودرجة مالية مطلوب



أ. مايسة مصطفى بهجت
رئيس ادارة
مركزية بالجهاز

شغلها بناء على هذا المؤهل وفقا للاحتياجات الفعلية لشغل الوظائف فى هذه الوحدة ويتوقف الاستفادة من حكم هذه المادة على استخدام السلطة لحقها الثابت قانونا فى إعادة التعيين على درجة أعلى أو ذات الدرجة حسب الوظيفة والمؤهل المطلوب لشغلها، ولذلك هناك فئات يجوز إعادة تعيينهم أو تسوية حالاتهم وهم:

العاملون الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة.

العاملون الحاصلون على مؤهل دراسى وعينوا على وظائف لا تتطلب مؤهلا دراسيا.

العاملون الحاصلون على مؤهل دراسى وعينوا على وظائف لا تتطلب دات المؤهل.

الدراسى وعينوا على وظائف لا تتطلب ذات المؤهل الدراسى الذى كانوا يحملونه وقت تعيينهم.

العاملون الحاصلون على مؤهلات عليا أثناء الخدمة.

العاملون الذين يحصلون أثناء خدمتهم بالقطاع العام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلاتهم إذا عينوا أو نقلوا على أحدى الوحدات التى تطبق أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

العاملون الذين حصلوا على مؤهلات أثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة.

وتضيف الأستاذة مايسة أن أغلب المشاكل تتركز على الحاصلين على مؤهلات عليا أثناء الخدمة أو المعينين على وظائف دائمة أو بعقود حيث تكون مؤهلاتهم غير معترف بها من المجلس الأعلى للجامعات.

ومع ذلك نود أن نشير إلى المجلس الأعلى للجامعات أصدر قراره رقم ٣٧٦ بتاريخ ٢٧/١/٢٠٠٠ بانه يتم مراجعة جميع قرارات المعادلات للشهادات كل ثلاث سنوات وذلك من خلال لجنة قطاع التعليم الجامعى المختص للتأكد من استمرارية الجامعة أو المؤسسة التعليمية فى الحفاظ على مستواها العلمي وفى بعض الحالات عند التجديد للترخيص يظل قرار المعادلة قيد التحديث لدى اللجنة المختصة، لذلك يطالب المجلس الأعلى للجامعات بأنه على كل خريج خريجى الجامعات والمعاهد الخاصة بأن يتقدم إلى جهة عمله بشهادة معتمد من أمانة المجلس الأعلى لجامعات تفيد معادلة الدرجة الحاصل عليها وذلك حتى تتيقن أمانة المجلس من استيفاء الطالب لشروط القبول بالدرجة الحاصل عليها حيث هناك معاهد لم تعادل مؤهلات وقد حصلت «التنمية الإدارية» على قرار وزير التعليم العالى الذى يحدد المعاهد التى لم تعادل شهاداتها وهى: المعهد المتوسط لخدمة الاجتماعية بجاردن سيتى وأسوان وكفر الشيخ والاسكندرية وسوهاج ومعهد العباسية للعلوم الإدارية والحاسب الآلى ومعهد السكرتارية بكلية البنات القبطية وكلية رمسيس للبنات والمعهد الفنى التجارى للحاسب الآلى بالسويس والمعهد الفنى للموضة.

شريط الأخبار

حساب مدة الخدمة السابقة للعاملين المعينين بمكافآت شامله بعد تثبيتهم

اصدر الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة كتاباً دوريا لكافة وحدات الجهاز الاداري للدولة حدد فيه القواعد اللازمة لكيفية حساب مدة الخبرة العلمية السابقة للعاملين المعينين بمكافآت شامله لمده ثلاث سنوات على الأقل بعد تثبيتهم في الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التي يعملون بها إذا المتوافرت فيهم شروط شغلها وذلك بعد موافقة الجهاز .

وصرح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز بانه يحق للعامل الذي عين على وظيفة دائمة وثبت إنه التحق قبل تعيينه بعقد مؤقت في ضم مده تعيينه على وظيفة دائمة كاملة بما فيها الثلاث سنوات مع مراعاة الضوابط الواردة في قانون العاملين المدنيين بالدولة .

وأضاف رئيس الجهاز عدم خضوع العامل الذي عين على وظيفة دائمة وثبت إنه التحق قبل تعيينه بعقد مؤقت على وظيفة تتماثل في واجباتها ومسئولياتها مع الوظيفة المعين عليها وكان خلال هذه المدة يقوم باعمال هي بعينها ذات أعمال الوظيفة الجديدة وعلى نفس مستواها ومسئولياتها وقضى المدة اللازمة لإثبات الصلاحية ولم تنه الجهة الاداريه عقده بسبب الصلاحية إلى فتره اختبار عند تعيينه لثبوت صلاحيته بدليل صدور قرار السلطة المختصة فيها .

أما العامل المعين على وظيفة مؤقتة عند تعيينه على وظيفة دائمة غير مماثله في الواجبات والمسئوليات للوظيفة المعين عليها فيخضع لفترة الاختبار المنصوص عليها في المادة (٢٢) من القانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٨ .

وأكد رئيس الجهاز إنه في حال استخدام السلطة المختصة حقها الثابت قانونا في إجراء التعيين يجب أن يكون ذلك على وظائف مموله وشاغرة ومحتفظ بها على سبيل التذكار وفى حاله عدم وجود هذه الوظائف يجوز للسلطة المختصة قبل اتخاذ أي اجراء من إجراءات التعيين أن تطلب تمويل وظائف ملائمة لتعيينهم عن طريق التمويل الذاتي بالغاء وظائف أخرى مقابل إنشاء وظائف جديدة للتعيين عليها .

وأشار رئيس الجهاز إنه لا يجوز اتخاذ أي إجراء من إجراءات التعيين إلا بعد موافقة الجهاز على الأعداد و الدرجات المطلوبة .

كما أوضح رئيس الجهاز إنه إعمالاً لمبدأ تكافؤ فرص العمل وتحقيق مبدأ العدالة والمساواة عند التعيين في الوظائف العامة وضمان حصول العامل على المعاش عند خروجه على السن المقررة لإنهاء خدمته فإنه يكون من الملائم عدم تثبيت العامل لعدم كفاية المدة المتبقية لاستحقاق من المعاش

ملتقى التوظيف.. فى عين شمس

نظمت وحدة التنمية البشرية بكلية التجارة جامعة عين شمس خلال يومى السبت والأحد ١٦،١٥ ابريل الحالى بالكلية الملتقى الثامن للتوظيف.

يهدف الملتقى إلى تعريف الخريجين على احتياجات الشركات والمؤسسات وفرص العمل المتاحة لديهم.

صرحت بذلك الدكتورة إجلال عبدالمنعم حافظ عميدة الكلية ورئيس الملتقى وقالت أن هناك عددا كبيرا من الشركات والبنوك سيشاركون هذا العام بالملتقى.

أعلنت الدكتورة يمن الحماقى رئيس قسم الاقتصاد ومدير الوحدة أن عددا من الخريجين التحقوا بالعمل من خلال هذا المؤتمر سواء فى العمل الحر أو من خلال الشركات والبنوك والمؤسسات التى شاركت بالملتقى والتى يصل عددها إلى ما يقرب من خمسين شركة وبنكاً اضافة إلى مساهمة رجال الأعمال وأن وحدة التنمية البشرية بالكلية تنظم طوال العام برامج تدريبية لتنمية قدرات هؤلاء الخريجين العلمية والتكنولوجية.

يقام الملتقى تحت رعاية الدكتور هانى هلال وزير التعليم العالى والدولة للبحث العلمى والمهندس سامح فهمى وزير البترول وعائشة عبدالهادى وزيرة القوى العاملة والهجرة والدكتور على العبد رئيس جامعة عين شمس وهانى سيف النصر أمين عام الصندوق الاجتماعى للتنمية ويحضره عدد كبير من رؤساء الشركات ورجال الأعمال ورؤساء البنوك وبعض أعضاء هيئة التدريس..

الإصلاح الإداري يناقشه منتدى السياسات العامة بكلية الاقتصاد

عقد مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية فى فبراير الماضى منتدى الاصلاح الإدارى فى مصر ورؤية الاحزاب. وأهمية اعطاء أولوية للاصلاح والإدارى كأحد التحديات الأساسية التى تواجه مسيرة الاصلاح الاقتصاد وتهيئة البيئة الملائمة للاستثمار من أجل توليد فرص العمل ومواجهة مشكلة البطالة.

كما استهدف المنتدى إلى بناء توافق عام للإصلاح الإدارى ورفع كفاءة أداء الجهاز الإدارى الحكومى مما ينعكس ايجابيــاً فى تقديم الخدمات العامة سواء فى الجودة أو السرعة.

خاصة أن الجهاز الإدارى الحكومى بمصر يعتبر واحداً من الأجهزة الضخمة من حيث عدد العاملين الذى يتجاوز ٥ ملايين وهو ما يزيد كثيراً بنحو الضعف مقارنة باليابان مثلاً..

عدم جواز منح مدرس وزارة التربية والتعليم بدل تفرغ مصممى فنون تطبيقية

استقر الرأى وفقاً للمبادىء المستقرة على تطبيق قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٧ لسنة ٢٠٠٥م إلا على الشاغل لوظيفة متخصصة فيطلب بشغلها الحصول على بكالوريوس الفنون التطبيقية حيث يقضى بمنح أعضاء نقابة مصممى الفنون التطبيقية بدل تفرغ بنسبة ٣٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة بشرط أن يكون شاغلا لاحدى الوظائف التخصيصية التى يتطب شغلها الحصول على بكالوريوس الفنون التطبيقية وأن يكون متفرغاً ولا يزال أعمالا بالخارج. وكان نقيب مصممى الفنون التطبيقية طلب الموافقة على تعين قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٧ لسنة ٢٠٠٥م. بشأن صرف بدل تفرغ للمصممين أعضاء النقابة العاملين بوزارة التربية والتعليم والحاصلين على بكالوريوس الفنون التطبيقية ويعملون فى تخصصاتهم سواء التعليم الصناعى أو التعليم العام أن المدرسين العاملين بوزارة التدريس وظيفة تشترط مؤهل عال مناسب وليس بكالوريوس فنون تطبيقية بذاته فمن يرى عدم انطباقه على قرار رئيس مجلس الوزراء على حالة المدرسين التابعين للوزارة لعدم توافر أحد الشروط اللازم لاستحقاق بدل التفرغ..

لجنة إستشارية

أصدر الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة قراراً بتشكيل لجنة إستشارية لدراسة الموضوعات الهامة والعاجلة التى تحال إليها من مختلف الجهات على أن تعقد هذه اللجنة كل شهر وتكون هذه.

وتتكون هذه اللجنة الإشتشارية من:-

رئيس قطاع التدريب

رئيس قطاع شئون المديريات ووحدات التنظيم والإدارة

رئيس قطاع التنظيم والترتيب وموازنة الوظائف «محليات»

رئيس قطاع فرع الجهاز بالإسكندرية

رئيس الإدارة المركزية لشئون مكتب رئيس الجهاز

رئيس الإدارة المركزية للبحوث

رئيس قطاع الخدمة المدنية

رئيس قطاع التنظيم والترتيب وموتزنة الوظائف (جهاز إدارى)

رئيس قطاع تطوير الخدمات الحكومية

رئيس الإدارة المركزية للمعلومات

رئيس الإدارة المركزية لتحقيق الشفافية والعدالة فى شئون الخدمة المدنية

رئيس الإدارة المركزية لشئون الأمانة العامة

٣ شروط لصرف المقابل النقدي لرصيد الأجازات وافقت عليها لجنه الخدمة المدنية لتصفية المنازعات

حددت لجنه الخدمة المدنية برئاسة الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والاداره ٣ شروط لتصفيه المنازعات المثارة حول المقابل النقدي لرصيد الأجازات بان يتقدم العامل بشهادة من الجهة الاداريه من واقع ملف خدمته وسجلات الإجازات يكون محدداً فيها الرصيد المتبقي له فيما يزيد عن الأربعة أشهر وعلى مسئوليه مصدرها بالكامل وأن تعتمد الشهادة من السلطة المختصة بمفهومها المحدد بالقانون (الوزير - المحافظ- رئيس الهيئة العامة) وأن يتضمن النص صراحة في الشهادة أن الرصيد المتبقي كان لأسباب اقتضتها مصلحه العمل وان العامل تقدم إلى جهة عمله للحصول على الاجازه ورفضت الجهة السماح له بها لأسباب تتصل بمصلحه العمل .

وصرح د . صفوت النحاس بأن الجهات الاداريه سوف تتولى تحديد الحالات المستحقة للمقابل النقدي لرصيد الأجازات سواء لمن أقام دعوى أمام المحاكم بأي مستوى من مستوياتها أو الذين لم يقيموا دعاوى وتحديد المدد المستحقة لهم والأعباء المالية المترتبة على ذلك وموافاة الجهاز بهذه البيانات في موعد لا يتجاوز شهر من تاريخ إخطارها بذلك حتى يتم عرضها على لجنه الخدمة المدنية الممثل فيها وزاره المالية للموافقة على الصرف وطريقه السداد على المدى الذي تراه وزارة المالية مناسباً مع اعتبارات الموازنة العامة للدولة .

والجدير بالذكر أن المادة ٦٥ في الفقرة الأخيرة من قانون نظام العاملين بالدولة الصادر بالقانون ٤٧ لسنه ١٩٧٨ نصت على إنه إذا انتهت خدمه العامل قبل استنفاد رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الاساسى مضافاً إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء مده خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعه أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأيه ضرائب أو رسوم وأصدرت المحكمة الدستورية العليا حكماً بعدم دستوريه تلك الفقرة إذا كان حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازته الاعتيادية فيما جاوز أربعه أشهر راجعاً إلى أسباب اقتضتها مصلحه العمل وتنحصر المنازعات بين الجهات الإدارية والعاملين بها حول ما زاد على أربعه أشهر من هذا الرصيد .

حدد شروطه الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

جواز نقل العامل من مجموعة لأخري خلال إعادة هيكلة الجهاز الإداري

حدد الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة حالات النقل من مجموعة نوعية إلى أخرى خارج الوحدة وقال الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أنه يجوز النقل فى حالة أن تكون الجهة المنقول إليها العامل قد تم استحداث أو فصل أو دمج أو إلغاء مجموعات نوعية قائمة فى ضوء إعادة هيكلة الجهاز الإدارى للدولة أو وجود الوظيفة التى يشغلها المسمى والمضمون فى مجموعة أخرى فى الجهة المطلوب نقل العامل بالجهة المنقولة إليها وأكد أنه يجوز النقل أيضاً فى حالات عدم استيفاء العامل اشتراطات شغل الوظيفة التى يشغلها وفى حالة إذا كان عاملاً زائداً على حاجة العمل فى الوحدة. كما أنه يجوز النقل إلى مجموعة نوعية أخرى بعد اجتياز التدريب التحويلى طبقاً للمادة ٥٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة وأوضح النحاس أن احكام قانون العاملين المدنيين بالدولة نص على وضع هيكل وظيفى وجدول وظائف مرفق به بطاقات وصف لكل وظيفة وتحدد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها لشغلها. واشار إلى أن هذه الجداول والبطاقات وإعادة التقيم تعتمد من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة واوجب المشرع على الوحدة تقسيم وظائفها إلى مجموعات نوعية واعتبار كل مجموعة نوعية وحدة متميزة فى مجال التعين والترقية والنقل والندب بما مؤداه عدم جواز نقل العامل من مجموعة إلى أخرى..

قواعد جديدة للتدريب لشغل الوظائف القيادية

د. صفوت النحاس: تدريب القيادات للتأكيد على مسئولياتهم لتطوير وتبسيط نظم العمل في الوحدات الاداريه

صرح د. صفوت النحاس رئيس الجهاز للتنظيم والإدارة إنه تمشيا مع متطلبات التطوير والتحديث في مختلف قطاعات الدولة وفي إطار مواكبه المتغيرات العالمية والمحلية فقد تم إعداد رؤى جديدة للبرامج القيادية بحيث يتم التركيز من خلالها على إكساب المشاركين المهارات والخبرات العملية بما يؤهلهم لأداء دورهم الأساسي في إحداث عمليات التغيير والتطوير المترقب ولذلك فقد أصدر الجهاز المركزي للتنظيم والاداره الكتاب الدوري رقم (٦)لسنه لمختلف وحدات الجهاز الاداري للدولة حدد فيه الإجراءات اللازمة للالتحاق برامج الإعداد لشغل الوظائف القيادية والتى تتطلب أن يتم الترشيح للالتحاق بالبرامج من قبل اللجنة القيادية بالجهة وفقا لأحكام اللائحة التفيذيه للقانون رقم٥ لسنه ١٩٩١ واستيفاء نماذج الترشيح المحددة واعتمادها من السلطة المختصة وان يراعى ألا يزيد عدد المرشحين عن نصف عدد الوظائف الشاغره ويقوم مركز التدريب بإخطار الجهات بموعد ومكان وتنفيذ البرامج لإخطار المرشحين وان يلتزم المشارك بالتفرغ الكامل أثناء حضور البرنامج سواء تمت عمليه تنفيذ البرنامج خلال الفترة الصباحية أو المسائية ويخضع خلال فتره تنفيذ البرنامج لإشراف مركز التدريب .

وصرح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز بأنه سوف يلغى تدريب المرشح الذي يتجاوز نسبه غيابه ١٥ ٪ من اجمالى عدد ساعات البرنامج ويحتسب ساعات التأخير عن حضور اللقاءات التدريبية ضمن هذه النسبة.

وأكد رئيس الجهاز إنه يعتبر من اجتاز الدراسات التي تعقدها أكاديمية ناصر العسكرية أنه أدى التدريب اللازم لشغل الوظائف القيادية في ضوء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٤ لسنه ١٩٩٥ وقد حدد المبدأ رقم (٢٨١)من مبادئ الخدمة - أن يستفيد المرشح من هذا الإعفاء مرة واحدة فقط خلال حياته الوظيفية .

- لا يعتد ببرامج الإعداد للترقي للوظائف العليا السابقة على تاريخ نشر اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٥)لسنه ١٩٩١ ويعتد بها فقط للوظائف العليا غير القيادية مستشار (أ) ومستشار (ب) .

وأكد د . صفوت النحاس إن التدريب لشغل الوظائف القيادية يهدف إلى تعميق المفاهيم الإدارية لدى القيادات وتزويدهم بأساليب الإدارة الحديثة ومجالات تطبيقها في الوحدات الاداريه المختلفة وتنميه المهارات والخبرات والتأكيد على مسئولياتهم عن تطوير وتبسيط نظم العمل بالوحدات الاداريه وتقديم الخدمات للمواطنين في سهوله ويسر المشاركة الفعالة والتفكير العلمي والابتكارى لحل المشكلات التي تعترض العمل مع أهميه إدراك القيادات للمتغيرات الاقتصادية السياسية والاجتماعية والعالية وتأثيرها ووضع الاستراتيجيات اللازمة للتكيف مع هذه المتغيرات

وأضاف رئيس الجهاز إنه لاستكمال منظومه التدريب فانه يتم الاستعانة بنخبه من اساتذه الجامعات وخبراء التدريب في مختلف القطاعات بالدولة ممن يجمعون من التأهيل العلمي والخبرة العلمية كما تتنوع أساليب التدريب .

و يتحدد المنهج التدريبي والزمن المتاح لكل برنامج وفقاً لنتائج اختبار يتم عقده قبل موعد تنفيذ البرنامج بأسبوعين على الأقل ، ويتعرف فيها المرشح على المنهج التدريبي (المحاور والموضوعات والفترة الزمانية وأسلوب التقييم للمرشحين) لبرامج الإعداد لشغل الوظائف القيادية بمستوياتها الثلاث (ممتازة - عالية- مدير عام) .

الجدير بالذكر أن يتم عقد برامج الإعداد لشغل الوظائف القيادية بمراكز التدريب

لمعتمدة داخل جمهورية مصر العربية وهى :

١- مركز إعداد القادة القطاع الحكومي .
(قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٣١ لسنه ١٩٩١)

- فرع القاهرة .
- فرع الإسكندرية لتدريب المرشحين من الجهات الواقعة داخل نطاق محافظات (الاسكندريه / الجيزة/ الغربية / كفر الشيخ / مرسى مطروح).

٢ - مركز التنمية المحلية بسقارة .
(قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٣١ لسنه ١٩٩١) لتنفيذ برامج الإعداد لشغل الوظائف القيادية بالإدارة المحلية (رئيس حي / رئيس مدينه / رئيس مركز/ سكرتير عام مساعد / سكرتير عام) .

المدنية أنه يلزم للاعتداد باجتياز البرنامج الذي تعقده أكاديمية ناصر العسكرية ويغنى عن التدريب لشغل الوظائف القيادية توافر الشروط الاتية .

- إلا تقل مدته عن شهر باعتبار أن أقل مدة محدده لبرامج إعداد القادة لا تقل عن هذه المدة .

- أن يتضمن البرنامج عدداً من الموضوعات التي ورد النص عليها في المادة ١٤ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٥)لسنة ١٩٩١ حتى يكون التدريب الذي تعقده الأكاديمية متقارباً مع التدريب المقرر لشغل الوظائف القيادية .

بهدف رفع كفاءة العاملين بالجهاز الاداري للدولة

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ينفذ ٧٨ برنامج لتدريب ٢٥٢٤ من العاملين بالجهاز الاداري للدولة

في إطار إهتمام الدولة بتنمية وتطوير العنصر البشري في مختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة انتهى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة خلال الفترة من أول يوليو حتى نهاية ديسمبر الماضي من تنفيذ ٢٥ برنامجاً تدريباً للإدارة العليا لشغل الوظائف القيادية من الدرجة الممتازة والعالية ومدير عام من العاملين بالقطاع الحكومي بالدولة وذلك بهدف تزويدهم بمفاهيم واتجاهات الإدارة الحديثة واستخدام التقنيات وتكنولوجيا المعلومات باعتبار أن تلك القيادات مسئوله عن التطوير والتغيير والإصلاح للجهاز الحكومي وقد بلغ عدد العاملين الذين تم تدريبهم ٩٦٠ متدربا .

مشاكل التنظيم والإدارة فى ندوة

عقد اللقاء الثانى لمسئولى وحدات التنظيم والإدارة بقطاع الخدمات الرئاسية والصحية والسياحية بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لمناقشة أهم المشكلات التى تعترض أداء العمل بهذا القطاع فى مجالات التنظيم وترتيب الوظائف وتخطيط القوى العاملة والتدريب. وقال الدكتور صفوت النحاس، رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة: إن الجهاز سيقوم بدراسة هذه المشاكل والتنسيق مع الجهات المختلفة لوضع المقترحات والحلول التى تساعد على إزالة المعوقات التى تحول دون أداء الموظف للمهام المطلوبة منه والخدمات التى يقدمها بكفاءة..

التدريب إنفاق استثمارى

صرح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بان التدريب يعتبر أتفاقاً استثماريا طويل الأجل سوف يعود على الوحدات الاداريه بالأجهزة الحكومية بالنفع في إعداد أجيال قادرة على القيادة وتحمل المسئولية وفق المفاهيم المستحدثة في التطوير ولذلك نفذ الجهاز ١٨ برنامجاً تدريبياً للإدارة الوسطي والاشرافيه والتخصيصه شملت برامج تنمية مهارات الإدارة الاشرافيه ،فن التعامل مع الجمهور ،تطوير أداء الخدمات الحكومية، إدارة الأزمات والكوارث ،الأسلوب العلمي لتشخيص وحل المشكلات وبرنامج الجودة الشاملة بالاضافه إلى برامج أخصائي تنظيم وإدارة ،شئون عاملين ،علاقات عامه، تخطيط ومتابعة ورقابه وتقيم أداء ،شئون قانونيه ،حسابات حكومية ،أخصائي شكاوى وتفتيش وقد بلغ عدد المتدربين نحو ٧٢٢ متدرباً.

وأضاف د . صفوت النحاس إن الجهاز يولى الوظائف المكتبية الحديثة اهتماماً خاصاً لرفع كفاءتها وتنمية مهاراتها باعتبارها عنصراً فاعلا مساعداً في دعم قدرة الجهاز الإدارى للدولة على النمو ولذلك ثم تنفيذ ١٨ برنامجا تدربيا لعدد ٤٥٢ متدرب من مختلف وحدات الجهاز الادارى للدولة .

التنظيم والإدارة يعتمد وظائف صندوق مكافحة وعلاج الإدمان

أصدر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة قرار باعتماد جدول وظائف الأنشطة التنفيذية لنصدوق مكافحة وعلاج الإدمان التى شملت الخط الساخن لعلاج الإدمان، العلاج، البرامج الوقائية، التدريب التخصصى، البحوث والتطوير التى تعد النشاط الفعال للمساهمة فى تنفيذ خطة سياسة مكافحة تعاطى وإدمان المخدرات التى أقرها المجلس القومى لمكافحة الإدمان بالتعاون مع وزارات الصحة، العدل، الداخلية، التضامن الاجتماعى.

وصرح د. صفوت النحاس رئيس الجهاز إن مكافحة الإدمان وتعاطى المخدرات مسئولية قومية يجب أن تشارك فيها جميع أجهزة الدولة مع الأجهزة المعنية والأهلية ومنظمات فى المجتمع المدنى نظراً لخطورتها وأبعادها على كل كيان المجتمع وتمثل عائقاً للتنمية البشرية والاقتصادية.

ويستحدث خمس تقسيمات تنظيمية جديدة لوزارة الدولة لشئون البيئة

وافق الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على استحداث خمس تقسيمات تنظيمية جديدة فى الهيكل التنظيمى لوزارة الدولة لشئون البيئة وهى : الإدارة المركزية لشئون مكتب الوزير وتتبع مباشرة مكتب وزير الدولة لشئون البيئة ويتبعها إدارة الشئون القانونية إدارة التنظيم والإدارة، إدارة مركز المعلومات والحاسب الآلى، إدارة الأمن، خدمة المواطنين والإدارة العامة للعلاقات العامة وإدارة السكرتارية وتتبع مباشرة مكتب وزير الدولة لشئون البيئة ومن التقسيمات التنظيمية الأخرى الإدارة العامة لشئون المكتب الفنى. الإدارة العامة للشئون المالية والإدارية.

ندوة الإقتصاد غير المنظم وتوفير العمل اللائق

نظمت وزارة القوى العامة والهجرة والتدريب بالتعاون مع المركز العربى لادارة العمل والتشغيل بتونس التابع لمنظمة العمل العربية ندوة حول (الإقتصاد غير المنظم وتوفير العمل اللائق) خلال الفترة من ١٩ - ٢٢/٣/٢٠٠٦ بفندق الجامعة العمالية لمناقشة كيفية العمل على رفع مستوى نشاطات مشروعات العمل غير المنظمة وكيف يمكن ان يساهم التدريب فى النهوض بالاقتصاد غير المنظم .. وأكدت السيدة عائشة عبد الهادى وزير القوى العاملة والهجرة والتدريب على أن المجتمع المصرى يعانى من مشكلة بطالة متراكمة نبتت جذورها بسبب الارتفاع المتواصل لمعدلات الزيادة السكانية وتنامى أعداد الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة. وكذلك زيادة معدلات نمو قوة العمل (٢.٧ ٪ - ٣٪) سنويا ووجود فائض بالنسبة للحاصلين على مؤهلات متوسطة وبعض المؤهلات العليا النظرية الذين يمثلون حوالى (٧٠٪) من إجمالى الداخلين إلى سوق العمل .

كما أن الإستثمارات الحالية فى القطاع الخاص غير كافية إلى حد ما لتوفير فرص عمل إضافية جديدة بالقدر الذى يواجه أعداد الداخلين لسوق العمل لأول مرة .

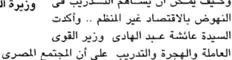
وطالبت وزيرة القوى العاملة بضرورة وضع سياسات تشغيل جديدة لهذا القطاع تكفل النهوض به وتؤدى إلى توفير قدر من إستقرار العمل به .

ولكى تنجح هذه السياسات لابد أيضا من إجراء مشاورات مع الأطراف المعنية بسوق العمل والمنظمات العربية والدولية وتشجيع المبادرات التى تقدم عليها المشروعات والعمال فى الإقتصاد غير المنظم من أجل رفع مستوى نشاطها والدفاع عن مصالحها والتعبير عن مطالبها .

وأكدت الوزيرة على ضرورة تدريب وتطوير مهارات التسويق والابتكار والتمويل وتدابير الحماية الحضرية والريفية والحماية الاجتماعية ومختلف السياسات الجزئية فى النهوض بالتشغيل فى الاقتصاد غير المنظم مع تحسين شروط العمل وظروفه فى فرص العمل الجديدة .

خاصة إن الاقتصاد غير المنظم يضم الأنشطة المشروعة ولكنها غير معلومة للدولة الأمر الذى يؤدى إلى فقدان الضرائب أو الرسوم التى كانت تستحقها الدولة مقابل هذه الأنشطة ، كما أن هناك أنشطة غير مشروعة مثل بعض الصناعات التى





عائشة عبد الهادى
وزيرة القوة العاملة

يقيمها أصحابها فى منشآت غير رسمية وغير مسجلة ، والدروس الخصوصية والأعمال والخدمات التى يقدمها أصحابها ويتقاضون عنها أجرا ولكنهم لايسجلون دخولهم فى سجلات تتيح للجهات الرسمية الاطلاع عليها وتقدير الضرائب المستحقة عنها .

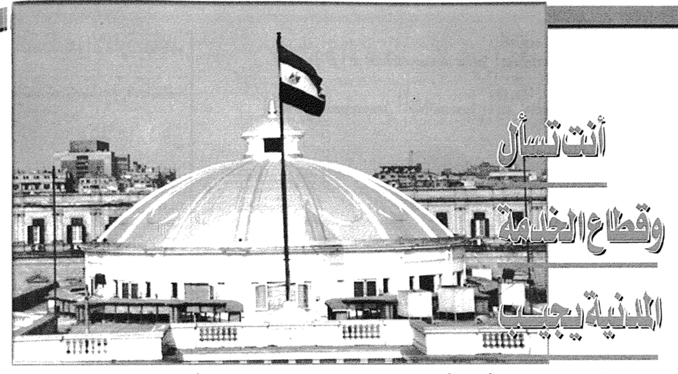
وأكد السيد راشد رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر فى الندوة الحاجة إلى تفعيل دور المجتمع المدنى للقضاء على الأعمال العشوائية التى لاتوفر العمل اللائق للباحثين عن فرصة عمل .

تمويل ١٦٣٨ درجة وظيفية بالأزهر الشريف

وافق الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على تمويل ١٦٣٨ درجة مالية للعاملين بالأزهر الشريف بتكلفة ٩ مليون جنيه.

وصرح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز أنه فى ضوء سياسة الدولة لحل مشاكل العاملين والتيسير عليهم وتحسين أحوالهم والاختصاصات التى خولها القانون للجهاز وبناء على الدراسات التى أعدها قطاع تنظيم وترتيب موازنة الوظائف وتخطيط قوى عاملة فقد تمت الموافقة تمويل ١٠٣٧ درجة مالية للعاملين بالأزهر الشريف الصادر بشأنهم أحكام قضائية بناء على إقتراح من الأزهر بتمويل تلك الوظائف التى تتناسب ومؤهلات الحاصلين عليها كما تمت الموافقة على عدد ٦٠١ درجة مالية للعاملين بالمعاهد المنضية للأزهر الشريف قبل القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٩٩ والتى تم تشغيلها إعتباراً من أول أكتوبر ٢٠٠٥.

وأضاف رئيس الجهاز أن من هذه الوظائف تشمل ٣٦٥ درجة فى وظائف الدرجة الثالثة التخصصية فى مجالات التعليم الأزهرى والدعوة والخدمات الاجتماعية، التمويل والمحاسبة، التنمية الإدارية والوثائق والمكتبات و ٣٢٦ درجة فى الرابعة الفنية فى مجالات وظائف التعليم الإبتدائى، الخدمات الدينية، فنى المعامل والزراعة والتغذية بالإضافة إلى الوظائف المكتبية وسوف يتم إخطار وزارة المالية لاتخاذ اللازم لتدبير الإعتماد المالى فى الميزانية.



أنت تسأل وقطاع الخدمة المدنية يجيب

هذا الباب جديد يفتح أبوابه للعاملين بالدولة لتلقى استفساراتهم ومشكلاتهم فى كافة نواحى الخدمة المدنية وذلك لجميع العاملين بالدولة على ان تقوم «التنمية الادارية» بدراسة تلك الشكاوى والتعاون مع قطاع الخدمة المدنية للرد على أصحابها وهذه بغرض الاسئلة التى طرحها بعض العاملين بالجهاز الادارى للدولة .. وفى لقاءات مديريات التنظيم والادارة مع العاملين بالمحافظات ويقوم قطاع الخدمة المدنية بالرد عليها

● مدى إمكانية منح العامل الحاصل على دبلوم دراسات عليا مدته سنتين دراسيتين للحافز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥

- ورد نص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ فى شأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها.

كما ورد النص بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ أنه يشترط لمنح الحافز أن يكون العامل حاصل على مؤهل علمى من درجة الماجستير أو الدكتوراة أو ما يعادلها مما يصدر بتحديدة قرار من الجهة المختصة للمجلس الأعلى للجامعات .

- أما إذا ثبت أن الدبلومين الحاصل عليهما العامل لم يرد من المجلس الأعلى للجامعات ما يفيد معادلتهما بدرجة الماجستير فإن مناط الاستحقاق للحافز لا يكون محققا طبقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ هو ثبوت حصول العامل على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلهما بقرار صادر من الجهة المختصة بالمجس الأعلى للجامعات ، أما الحاصلون على دبلوم مدته سنتين أو دبلومين مدة كل منهما سنة فإن المطبق بشأنها فى هذا المجال هو القرار رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ بالشروط والضوابط المحددة به ويمنحون فى هذه الحالة علاوة تشجيعية وليس حافز الاثابة .

● مدى التزام الجهة الإدارية بما ينتهى إليه النيابة الإدارية فى التحقيق مع احد العاملين بها أو التوصية بتوقيع عقوبة معينة

- هذا الموضوع يحكمه نص المادة " ٧٩" مكرر من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمضافة بالقانون ١١٥ لسنة ١٩٨٣ والتى تنص على أن " تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق الإداري مع شاغلي الوظائف العليا ، كما تختص دون غيرها بهذا التحقيق فى المخالفات الناشئة عن ارتكاب الأفعال المحظورة الواردة بالبندين " ٢ ، ٤ " من المادة (٧٧) هذا القانون .

ويقع باطلا كل إجراء أو تصرف يخالف أحكام الفقرتين السابقتين .

وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٣/٢/١٥ إلى أن قرار النيابة الإدارية يحفظ المخالفة الثابتة فى حق العامل لا يحجب سلطة الجهة الإدارية فى توقيع الجزاء الذي تراه ملائما للمخالفة..

كما وأن قرارها بتوقيع العقوبة على العامل لا يحد من سلطات الجهة الإدارية

فى حفظ التحقيق أو توقيع عقوبة مخالفة .

● ما المقصود بزميل الخدمة العسكرية للمعينين بالماجستير أو الدكتوراة

ـ يتحدد مدلول الزميل الذى يعتبر قيدا على المجند بأنه الحاصل على ذات مؤهل المجند ومن ذات دفعة تخرجه أو الدفعات السابقة عليها زميلا للمجند ويقيده عند حساب مدة التجنيد والمعين مع المجند فى قرار واحد والحاصل على ذات المؤهل الحاصل عليه المجند إذا كان التعيين بدون امتحان .. أما إذا كان التعيين بامتحان مسابقة فإن مرتبة النجاح يقصد بها درجة النجاح فى المسابقة ..

وحيث أن العبرة بقيد الزميل بالنسبة للمؤهل المطلوب فى بطاقة الوصف هو المؤهل من ا لدرجة الجامعية الأولى ... أما الحاصل على ماجستير أو دكتوراه فإن ذلك يدخل فى مدلول شروط التفضيل ولا يؤثر على تطبيق المادة " ٤٤" وتحديد قيد الزميل .

● وما موقف العامل الذي تم اعتقاله قبل استلامه العمل ثم صدر قرار بصرف النظر عن تعيينه .. لا يسلم أى شىء خاص بالفصل

ـ العامل الذى صدر له قرار تعيينه ولم يتسلم العمل فى المدة المحددة قانونا تكون درجته الوظيفية المخصصة له محتفظ بها على سبيل التذكار وليست خالية كما أن أعمال حق السلطة المختصة فى قبول العذر وسحب قرار صرف النظر عن التعيين الذي صدر أو الذي ينبغي أن يصدر قانونا يرتبط بوجود درجة خالية بالجهة الإدارية لمن يراد قبول عذره.

● ما مدى جواز ضم مدة الخدمة العسكرية لمن عين بوظيفة خدمات معاونة بالدرجة الخامسة بمؤهل الشهادة الإعدادية والذى أدى بها الخدمة العسكرية

ـ انتهت فتوى إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء والتخطيط والتنمية المحلية والاستثمار بفتواها ملف رقم ٧٥ ـ ١/٣٤٢٧ سجل رقم ٢٠٠٥/٦٢ .. إلى جواز ضم مدة الخدمة العسكرية للمعروضة حالته مع مراعاة قيد الزميل .. استنادا إلى أن تطبيق المادة " ٤٤" من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية مقصور على الحاصلين على مؤهلات دراسية ومن حيث أن الوظيفة المعين عليها العامل تتطلب مؤهل دراس ى وهو **شهادة الإعدادية بحسبان أنه يشغل وظيفة من** الدرجة الخامسة التي تتطلب مؤهل أقل من المتوسط (شهادة الإعدادية) .. ومن يكون من المخاطبين بأحكام المادة " ٤٤ " المشار إليها بشرط ألا يسبق زميله فى التخرج الذى عين فى ذات الجهة **فى ذات التاريخ أو يكون قد عين فى تاريخ سابق عليه** .

● ما مدى أحقية العامل الخاضع لفترة الاختبار بعد إعاده تعيينه بالمادة (٢٥) مكرر فى الحصول على الأجازة الاعتيادية أثناء قضاء فترة الاختبار

ـ هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٧٠) مكرر من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتى تنص على " لا يجوز إعارة العامل أو منحه الأجازات المنصوص عليها فى البندين ١ ، ٢ من المادة ٦٩ والمادة (٧٠) من هذا القانون أثناء فترة الاختبار .

من المادة ٩٥ وأن الأجازة المنصوص عليها فى البند ١ ، ٢ والمادة (٧٠) من القانون هى أجازة مرافقة الزوج والأجازة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل وأجازة رعاية الطفل للمرأة العاملة بحد أقصى عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طيلة حياتها .

وبالتالي فإن القانون قد حظر منح العامل تحت الاختبار لهذه الأجازات ويستحق العامل الخاضع لفترة اختبار جديدة بعد إعادة تعيينه بالمادة (٢٥) مكرر على مجموعة نوعية مغايرة للأجازة الاعتيادية فقط على أن تستكمل فترة الاختبار مستبعدا منها مدة الأجازات "

● هل يحق للمنتدب الحصول على منحه العلاوة التشجيعية

ـ تنص المادة (٥٢) من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ على انه : يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة وذلك طبقا للأوضاع التى تقررها وبمراعاة ما ياتى : ـ

ـ أن يكون تقرير كفاية العامل قد حدد بمرتبة ممتاز عن العامين الأخيرين وأن يكون قد بذل جهدا خاصا أو حقق أقتصادا فى النفقات أو رفعا لمستوى الأداء .

ـ ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين .

ـ ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة فى سنه واحدة على ١٠٪ من عدد العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حده.

أحقية المنتدب فى العلاوة التشجيعية إذا كان الندب عن طريق الجهة فقط فإذا كان الندب بناء على طلب العامل فلا أحقية له فى منحه علاوة تشجيعية لافتقادهم لشرط من شروط الاستحقاق وهو قضائهم مدة عمل فعلية بالوحدة .

● ما مدى جواز منح العاملين الحاصلين على الماجستير أو الدكتوراة حافز التميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٠٠٥/٤٧ .

ـ يتم معاملة الحاصلين على المؤهلات العلمية بدرجة الماجستير أو درجة الدكتوراه وفقا للاتى :

١) أن يكون المؤهل الحاصل عليه بدرجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها بقرار من السلطة المختصة بالمجلس الأعلى للجامعات .

٢) حصول العامل على تقارير كفاية بمرتبة ممتاز وأن تكون تقارير فعلية .

٣) إذا كان مدة خدمة العامل أقل من ثلاث سنوات فيعتد بتقارير الكفاية عن السنوات التى قام بها بالفعل .

٤) ألا يكون وقع على العامل جزاء تأديبي وان الجزاء الذى يترتب عليه حرمان العامل من الحافز هو الجزاء القائم قانونا لحظة الاستحقاق ويستند الجزاء الذى تم محوه فى هذا التاريخ .

٥) أن يكون العامل قد ساهم فى توفير

أنت تسأل وقطاع الخدمة المدنية يجيب

المال العام أو تحسين الخدمة أو إثراء العمل بمقترحات جديدة تؤدى إلى رفع الكفاءة.

٦) أن يكون الماجستير أو الدكتوراة فى فرع التخصص للمؤهل العلمى المتطلب فى بطاقة الوصف للوظيفة التى يشغلها العامل وأن يكون مرتبطا بالوظيفة .

٧) تتولى لجنة شئون العاملين المختصة مراجعة شروط الاستحقاق السابقة وعلى مسئولياتها .

٨) يستحق الحافز كاملا فى حالة توافر الشروط كاملة بما فيها تقارير كفاية عن ثلاث سنوات فعلية بمرتبة ممتاز وإذا كان مدة خدمة العامل أقل من ٣ سنوات وحصل على تقريرين بمرتبة ممتاز يستحق الحافز كاملا ويستحق نصف الحافز من حصل على تقرير واحد بمرتبة ممتاز عن سنه سابقة على منح الحافز ولم يوقع عليه أى جزاء .

يستحق المصرح له بالعمل جزء من الوقت الحافز بذات نسبة الأجر مع توافر الشروط .

٩) فى حالة استحقاق حافز التميز يتم وقف العلاوة التشجيعية التى تقررت طبقا للمادة (٥٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ من تاريخ استحقاق الحافز .

وتقع المسئولية فى التطبيق الصحيح على عاتق الجهة الإدارية .

● مدى جواز منح العاملة أجازة مرافقة الزوج لزوجها المقيم فى الولايات المتحدة الأمريكية

ـ عدم جواز منحها أجازة لمرافقة الزوج وفقا للمادة ١/٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة إلا أن هذا لا يمنع من جواز منحها أجازة خاصة بدون مرتب إذا طلبت المذكورة ذلك ووافقت السلطة المختصة على منحها .

● ما مدى إمكانية الجمع بين العلاوة التشجيعية والحافز للعامل الذى حصل على الماجستير أو الدكتوراه قبل التعيين وما انتهى إليه الرأى بالجهاز من صرف هذا الحافز (دمياط ـ أسوان ـ الاسماعيلية)

ـ ان الحاصل على الماجستير قبل الخدمة وتم منحةسنة أقدمية وعلاوه من علاوات الدرجة لا يستحق حافز التميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ بسبب حصولة على هذا المؤهل قبل الخدمة وليس اثناء الخدمة باعتبار ان القرارين يحاطان الى صلة على هذه المؤهلات دليل حصولهم على تقارير كتابة بمرتبه ممتازه وعدم توقيع جزاءات عليهم وانجاز اعمالهم بما يحقق رمز للمال العام وهذه الضوابط لا تعحقق بطبيعة الحال الا اذا كان العامل حاصل علي الماجستير أو الدكتوراه اثناء الخدمة.

أما الحاصل على الماجستير أو الدكتوراه ولم يطبق عليه القرار رقم ٥٤ لسنة ٨٩ فانه محل دراسة بمجلس الدولة بكتاب الجهاز المركزى للتنظيم والادارة رقم ٥٣١٩ بتاريخ ٢٠٠٥/١٢/١٣

● عدم جواز الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وبين بدل العدوى .

ـ عدم جواز الجمع بناء على ما ارتأته اللجنة المالية بوزارة المالية جلسة ٢٠٠٣/٧/١٣ عند عرض فتوى الجمعية العمومية وبالتالى لا يجوز الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وبين بدل العدوى.

● انتهت إدارة التفتيش بالجهاز إلى أن الاصل ان العامل المكلف بالعمل يوم الخميس يمنح يوما عوضا عنه أو تغيرت له مقابل العدوى المختصة.

ـ تم عرض فتوى الجمعية العمومية جلسة ٢٠٠١/٩/٥ على اللجنة المالية بوزارة المالية بكتاب المركزية ل للخدمة المدنية رقم ٣٠٢١ فى ٢٧ /٢٠٠٦/٤باعتبار الفتوى ترتب أعباء مالية على الموازنة العامة للدولة .



● انتهت المركزية للخدمة المدنية إلى عدم جواز حساب مدة خبرة عملية أو علمية للمعينين عن طريق البرنامج القومى للتشغيل الحكومى .

ـ استقر الرأى على العمل بالمبادىء حيث أن المعينين طبقا للبرنامج القومى للتشغيل الحكومى يتم وفقا للاحتياجات الفعلية للجهاز الادارى لسد الفجوى الوظيفية المراد شغلها لتيسير المرفق العام ولذلك فإن الطبيعة الخاصة لهذا الطريق تتنافى مع حساب الخبرة السابقة باعتبار ان البعض فى الوظائف المعلن عنها يتم فى تاريخ موحد وحساب أى مدة فى هذا التاريخ. ومن ثم تعيين معاملتهم وظيفيا بهذا المؤهل دون سواه. كما أن المبدأ المستقر بالجهاز أنه لا يجوز النظر فى ضم أى مدد خبرة سواء عملية أو علمية لمن تم تعيينهم عن طريق البرنامج القومى للتشغيل الحكومى .

● عدم وضوح مجالات العمل الزراعى للأخصائى الاجتماعى ومفتشى التموين وأخصائى التنمية الريفية عن طريق بدل تفرغ الزراعيين «أسيوط». تقترح المديرية التدخل لدى الجهات المعنية لتوضيح هذه المجالات.

ـ أن مجالات العمل الزراعى التى يمنح على أساسها بدل التفرغ للزراعيين موضحة بقرار السيد وزير الزراعة رقم ٣٩٨ لسنة ٢٠٠٥ ولا يجوز للجهاز تفسير هذا القرار إلا عند دراسة الحالات الواقعية وأن توضيح الأعمال المحظور أدائها على غير الزراعيين ليست من اختصاص الجهاز وإنما الجهة مصدرة القرار والمتمثلة فى السيد وزير الزراعة كما أنه يتم مراجعة.

● تعدد الآراء حول المستحقات المالية للمعتقل السياسى .

ـ هذا الموضوع محل دراسة من قبل الجهاز المركزى للتنظيم والادارة والجهاز المركزى للمحاسبات.

> إن الجهاز الإدارى للدولة فى أى بلد من البلدان يعبر عن فلسفة النظام القائم فى الحكم، كما يعتبر النمط الإدارى السائد فى هذا الجهاز مرآة تعكس الظروف الاقتصادية للمجتمع، وذلك لأن الجهاز الإدارى للدولة يعتبر تجسيدا للإدارة العامة وأداة لتنفيذ خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية بتوجهاتها الاستراتيجية الرئيسية التى تتأسس عليها. ولقد مر الجهاز الإدارى فى الدولة بعدة أطوار عكست الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية للبلاد.



الاستخدام الأمثل للعمالة.. كيف؟





إعداد: هناء فاروق

فلقد أدى زيادة تدخل الدولة فى كافة المجالات إلى التوسع فى وظائفها الحكومية وازدياد دورها فى النشاط الاقتصادى وتعدد وتشعب اهتماماتها، حيث أثقل كاهل الجهاز الإدارى للدولة بمهام تنمية الاقتصاد القومى فى شتى مجالاته الزراعية والصناعية والتجارية والمالية إلى جانب الإشراف على إقامة وتنفيذ العديد من الأنشطة وتقديم الخدمات المختلفة فى شتى ميادين الشئون الصحية، والتعليمية والاقتصادية، والاجتماعية، وغيرها من الخدمات اللازمة للمواطنين بما فى ذلك من أعباء إقامة وتدعيم البنية الأساسية من مرافق، وطرق، ومواصلات، وكهرباء.

ولقد كان لذلك أثره البالغ فى زيادة الأعباء على الجهاز الإدارى وتضخم هيكله التنظيمى والوظيفى، وزيادة مشكلاته وبخاصة إذا ما كانت اتجاهات التنمية تتم من خلال التخطيط الشامل الذى يرمى إلى حصر وتعبئة كافة موارد المجتمع المادية والبشرية والمالية وتحديد أفضل الوسائل لاستخدامها فى أقصر فترة ممكنة وبأقل تكلفة.

ولقد كان للظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التى عاشتها البلاد خلال الفترات الماضية تأثيرات بالغة إلى جهاز الإدارة الحكومية وألقت بظلالها عليه مما أدى إلى ظهور عدة مشكلات نجم عنها العديد من المعوقات الإدارية.

وتركزت أهم هذه المشكلات فى كثافة القوى العاملة فى الجهاز الحكومى بما يجاوز احتياجات العمل، ويرجع ذلك إلى زيادة عدد السكان بمعدلات مرتفعة وسليمة، وكذلك سياسة التشغيل الكامل للخرجين التى التزمت بها الدولة من بداية الستينات وكان لها دواعيها الاجتماعية مما أدى إلى تضخم العمالة بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية.

وللحد من مشكلة فائض العمالة فى مختلف الوحدات الإدارية وهى إحدى المشاكل الأساسية التى تواجه الإدارة العامة فى مصر يمكن إلقاء الضوء على بعض الاتجاهات والإجراءات التى يمكن اتخاذها وتساهم فى وضع الحلول لهذه المشكلة وتتبلور فى الآتى:

- تحديد الاحتياجات من القوى العاملة فى مختلف الوحدات الإدارية على المستويين المركزى والمحلى كما ونوعا ومستوى وفقا لحاجة العمل فى ضوء معدلات الأداء ومقارنتها بالقوة الحالية توصلا إلى تحديد دقيق للفائض والعجز من مختلف التخصصات وبإعدادها المختلفة.
- تنفيذ برامج التدريب التحويلى وتطويرها لإعادة تأهيل واستخدام العمالة الفائضة وتوجيها للمجالات التى تعانى قصورا أو نقصا فى تخصصات ومهن وحرف معينة.
- تطوير سياسة تشغيل الخريجين وبحيث يوجه فائض القوى العاملة إلى فرص تشغيل حقيقية مثل الوفاء باحتياجات المحافظات النائية والمجتمعات الجديدة ووظائف التعليم.
- إجراء الدراسات الخاصة بتطوير بعض الخدمات كالتعليم والصحة ومن خلال هذا التطوير يمكن استيعاب جزءا من العمالة الفائض والزائد عن الحاجة.
- تطوير سياسات التعليم والتدريب ومناهجه فى إطار احتياجات سوق العمل المنتظرة والمتطورة وتخطيط سليم للقوى العاملة على المستوى القومى.
- إعادة توزيع فترة العمل بشكل يساعد على تطوير الخدمات فى مواقع كثيرة وخاصة تلك التى يشكو منها الجمهور بحيث يتم تقسيم العمل لأكثر من فترة حتى يتاح قدر أكبر من الوقت لخدمة جمهور المتعاملين مع المكاتب الحكومية ويؤدى فى ذات الوقت إلى امتصاص جزء من العمالة الزائدة ومن استخدامها.
- إعادة النظر فى التعويضات الممنوحة للعاملين فى حالة الترك الاختيارى للخدمة بحيث تكون مشجعة ومجزية عند اتخاذ القرار.

الإدارة السليمة والتربية الإدارية

إعداد: منى رضا
باحث أول الإدارة المركزية للشفافية

إن الإدارة السليمة هى القاعدة الأساسية التى يرتكز عليها رقى وتقدم أى مجتمع. ومما لا شك فيه أن المشكلة الإدارية تكاد تكون أهم مشكلة تواجه الدول النامية. فالإدارة الغير سليمة أو الفاشلة تؤدى إلى انهيار كامل فى جميع أوجه النشاط فى هذه الدول وبالتالى مزيد من التأخر والتخلف فى الوقت الذى يزيد فيه تقدم الدول الأوربية والولايات المتحدة الأمريكية لاتخاذها الإدارة العلمية منهاجا لها فى إدارة البلاد.

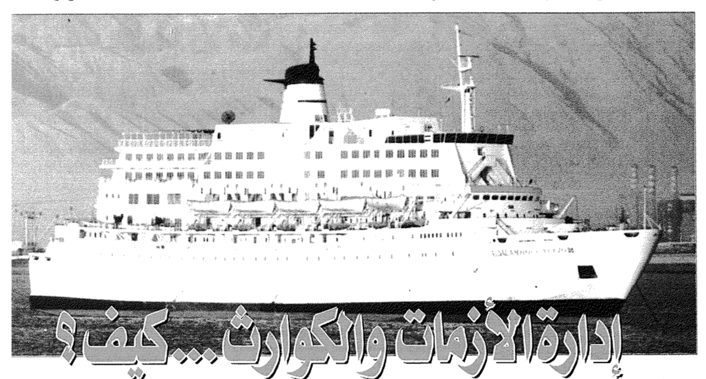
وبصفة عامة يمكن القول بأن حل المشاكل الإدارية يجب أن يكون مخططا ومحدد المراحل والأولويات وبعيد المدى. ومن هنا تظهر أهمية إعداد العنصر البشرى، فالخلق كوادر إدارية قادرة على تحمل المسئولية ولديها القدرة على مواجهة المشكلات وحلها وتحقيق النجاح المطلوب كل فى مجاله فلابد من الاهتمام بالأجيال القادمة منذ الصغر فى مراحل التعليم المختلفة بأن تصبح التربية الإدارية منهجا من مناهج التعليم الرسمى.

كما يجب أن يلزم القانون كل رئيس فى مكانه أن يقوم بإعداد وبناء صف ثانى من العاملين المرؤوسين له وذلك بإتاحة الفرص لهم للمشاركة فى تحليل المشكلات واقتراح الحلول والمشاركة فى عملية اتخاذ القرار ويعتبر هذا نوعا من أنواع التدريب المتاحة وهو التدريب أثناء العمل كما يحدث فى الدولة المتقدمة مثل اليابان حيث أنه من أهم معايير الترقية فى الشركات اليابانية أن يكون المرشح للترقية قد اعد صفا ثانيا يخلفه فى مكانه من العاملين على نفس مستواه من الكفاءة وذلك لاستمرار سير العمل بكفاءة عالية..



تعد إدارة الأزمات إدارة المستقبل والحاضر أداة علمية رشيدة تبنى على العلم والمعرفة وتعمل على حماية ووقاية الكيان الإدارى فى ظل بيئة غير مستقرة وتطورات متلاحقة وتحديات عنيفة.

وعند الحديث عن الأزمات والكوارث تتراءى أمام الأعين صور مفزعة لضحايا أحداث ربما صارت حديث العالم كله خاصة بعد أن أصبح الإنسان قادرا على أن يتسبب في كوارث تفوق فى جسامتها الكوارث الطبيعية مع ملاحظة أن الكوارث التى من صنع البشر يمكن التنبوء بها كما يمكن منع وقوعها أيضا.



إدارة الأزمات والكوارث... كيف؟



إعداد: مصطفى التهامى مصطفى
مدير عام المكتب الفنى

وعلى العكس فإنه إذا كان يمكن التنبوء ببعض الكوارث الطبيعية فانه لا يزال الإنسان عاجزا عن منع وقوعها وإن كان قادرا على التخفيف من حدة أثارها المدمرة من خلال علم إدارة الأزمات.

وقد لا تعطينا الأزمات المآسى فقط ولكن تعطينا القوة بل واتجاهات جديدة عندما يسعى الفرد والمجتمع لتجاوز أثارها وتطوير الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة وما اضافته الأزمة من خبرات من أجل تطوير الاداء.

ولعل ما خلفته كارثة العبارة «السلام ٩٨» من تدعايات وفقد الأرواح البريئة وعدم الإسراع فى نجدة وانقاذ الضحايا والتعامل الذى شابها الارتجال والفوضى وعدم الرؤية وتضارب الأرقام ومحاولة التسرع بالقاء المسئوليات جزافا يؤكد أهمية الإدارة العلمية للأزمات وضرورة الاستعداد لمثل هذه الاحوال الواردة فى أى وقت.

وعلى عكس ذلك يمكن رؤية التحرك المنظم من جانب الأجهزة المختصة فى مواجهة كارثة مرض أنفلونزا الطيور فى إطار خطط قومية جرى الإعداد لها مسبقا - وفقا لما ذكر - وبدأ تنفيذها تباعا وان كان حجم هذه الكارثة الطبيعية لم يتضح بعد وان كنا نأمل السيطرة عليها وحصر خسائرها المحتملة.

الفصل الأول: ماهية الأزمة وأبعادها

مفهوم الأزمة: تعرف بأنها نقطة تحول أو موقف مفاجىء يؤدى إلى أوضاع غير مستقرة مما قد يهدد المصالح القومية والبنية الأساسية ويحدث نتائج غير مرغوب فيها وكل ذلك فى وقت قصير مما يلزم اتخاذ قرار محدد للمواجهة فى وقت تكون فيه الأطراف المعنية غير مستعدة أو غير قادرة على المواجهة.

مفهوم الكارثة: هى حدث ينجم عنه خسائر كبيرة فى الأرواح والممتلكات وتلوث للبيئة وقد تكون طبيعية أو تكون بفعل الإنسان سواء كان الفعل ارادى أو غير ارادى ويتطلب لمواجهتها جهد الدولة أو

جهود اقليمية أو دولية وفق حجم الكارثة ومدى الخسائر التى قد تنجم عنها.

علامة الكوارث بالأزمات: الأزمة قد ينبع عنها كارثة كحدوث صراع مسلح بين دولتين فتكون هنا كارثة نظرا لوقوع خسائر فى الأفراد والممتلكات كما قد ينبع من الكارثة أزمة مثل انهيار صخرة في جبل المقطم مما تسبب فى خسائر مادية وبشرية وتشريد الأسر مما خلق أزمة عدم توافر أماكن إيواء لهم وغير ذلك من تداعيات.

ولذلك فإنه يستنتج أن الكوارث تكون أسباب لأزمات أى أن الكارثة ينتج عنها أزمة لكنها لا تكون هى الأزمة في حد ذاتها ولذلك تعتبر الكارثة أو الأزمة اضطراب مأساوى فى حياة مجتمع ما يقع بعد انذارات بسيطة أو بدون انذار يهدد أو يتسبب في حدوث وفيات أو اصابات خطيرة أو تشريد اعداد كبيرة من الأشخاص.

التصنيف العلمي للكوارث: تتضمن الكوارث الطبيعية (بيولوچية ـ منتخية ـ چيولوچية ـ كونية) والكوارث التى من صنع الإنسان (صناعية وزراعية وبشرية) كما يتضمن التصنيف أن الكوارث قد تكون غير إرادية (تلوث الهواء والتربة والحرائق) وقد تكون ارادية مثل الحروب والارهاب والتخريب.

ويصاحب الكوارث عموما عدة ظواهر مثل عدم استقرار الحالة المعنوية والأمنية فى منطقة الحادث ووقوع حالات وفيات واصابات تتناسب طرديا مع شدة الكارثة وارتباك الحالة المرورية وندرة وتضارب المعلومات خاصة في المرحلة الأولى وصعوبة القدرة على التنسيق وتوجيه الامكانيات والموارد إلى مواقع الأحداث لاتساع دائرة التأثير التدميرى للحدث.

أسباب الأزمات: يتفق الباحثون حول الأسباب التى يمكن أن تؤدى إلى نشوء الأزمات مع اختلاف حول أهمية كل منها فى زيادة حدة الأزمة ومن بين هذه الأسباب:

١ـ الأسباب الإدارية: كالإدارة العشوائية وسوء الفهم وسوء التقدير والتقييم وسوء الإدراك واهمال المعطيات التمهيدية للأزمة وضعف الإمكانات المادية والبشرية.

٢ـ العوامل التنافسية مثل تعارض الأهداف وتعارض المصالح واستعراض القوة.

٣ـ العوامل ذات الصلة بالطبيعة البشرية مثل الاخطاء البشرية واليأس والاحباط.

٤ـ العوامل الطبيعية التى لا تخضع لإرادة الإنسان مثل الزلازل والسيول والفيضانات.

عناصر الأزمة: ويمكن التمييز بين عدد من العناصر الأساسية التى تقوم عليها الأزمة مثل درجة التهديد للأهداف والقيم والمصالح الجوهرية ومحدودية الوقت أمام صانع القرار والعمر الزمنى للأزمة باعتبار أن هناك ارتباطا عكسيا بين عمر الأزمة والاحساس بوطأة اتخاذ القرار فضلا عن مدى تعقد الأزمة وتشابكها وميزان القوى بين أطراف الأزمة وعنصر المفاجأة.

مراحل الأزمة: تتعدد المراحل التى تمر بها الأزمة من بدايتها وحتى نهايتها وتختلف هذه المراحل بأختلاف الأزمات من حيث أطرافها وموضوعها وأسبابها.

وتمر الأزمة بمرحلة تمهيدية لها أى ما قبل موقف الأزمة وتتميز بأنه يمكن فيها إدارة الأزمة بسهولة أكثر من اداراتها فى المراحل التالية ثم مرحلة تصاعد الأزمة وفيها ترتفع درجة التهديد ويتزايد الاحساس بمحدودية الوقت المتاح لصنع القرار مع تداخل عناصر ذاتية مستمدة من الأزمة ذاتها وعناصر خارجية استقطبتها الأزمة وتفاعلت معها ثم المرحلة الأخيرة التى تنتهى فيها الأزمة وتنحسر وتقل الضغوط الناجمة عن محدودية عنصر الوقت لتعود الأمور إلى الوضع الطبيعى أو أفضل منه.

أثار الأزمة: يمكن التمييز بين الأزمات الهامشية محدودة التأثير وبين الأزمات الجوهرية التى يمكن أن تؤدى إلى تدمير الهياكل والأجهزة التى تنشأ فيها لتشابك عناصرها وتغلغلها فى هذه الهياكل.

ويرى البعض أن الأزمة ليست سلبية دائما أو إيجابية دائما فهى قد تكون «نقمة» لانها تعرض الكيانات لخطر التغييرات الشاملة العنيفة التى قد تؤدى إلى التوترات والشكوك والاضطرابات بين مختلف الأطراف والمستويات.

كما أن الأزمة قد تعد «نعمة» لأنها تساعد على كشف جوانب الضعف والقصور كما تؤدى إلى الاسراع بعملية التغيير وتطوير المسار الاستراتيجى اللازم لتحقيق الأهداف وكذلك تطوير أنظمة الانذار المبكر وإدارات الطوارىء وإتاحة الفرصة أمام ظهور صانعى قرارات متميزين ومبدعين.

ومن هنا تبرز أهمية إدارة الأزمات كعلم وفن يهدف إلى السيطرة على الأزمة بسرعة وكفاءة وفاعلية عن طريق استخدام الوسائل العلمية وتوجيهها وفقا للمصلحة المرجوة أو تقليل الخسائر التى يمكن مواجهتها تحت ضغوط متنوعة ومتعددة.

كما تبرز أهمية استخدام الوسائل العلمية فى التنبؤ بالأزمات قبل وقوعها وتجنب الأنهيار التام والعمل على عدم خروج الموقف عن نطاق السيطرة وتحقيق درجة استجابة سريعة وفعالة لظروف



المتغيرات المتسارعة للزمة واتخاذ القرارات الحاسمة لمواجهتها.

وهناك من العوامل والأسباب التى قد تحول دون ذلك مثل سوء التحليل لمعطيات الواقع الذى يحيط بالأزمة والافتقار إلى المهارات الأساسية اللازمة وسيطرة الخوف والاضطراب على صانعى القرار وعدم الدقة في اختيار التوقيت المناسب عند اتخاذ القرارات وغياب القرار الفعال الذى يتسم بالسرعة والمرونة فى مواجهة تطورات الأزمة وتدعياتها. كما أن هناك فرقا بين معنى «إدارة الأزمة» و «الإدارة بالأزمة» فالأولى تعنى كيفية التغلب عليها والتحكم فى مسارها واتجاهاتها لتجنب سلبياتها والاستفادة من ايجابياتها بينما تقوم الثانية على افتعال الأزمة وإيجادها كوسيلة لتحقيق أهداف معينة لصانع الأزمة أو نتيجة غياب المنهج العلمي في ظل ظروف عدم التأكد وتغييب المستقبل والاعتماد على أسلوب الإدارة يوما بيوم.

الفصل الثاني: كيفية إدارة الأزمات

تمر معظم إدارة الأزمات بخمس مراحل أساسية وإذا فشل المدير فى إدارة أى مرحلة منها فانه يصبح مسئولا عن وقوع الأزمة وتفاقم احداثها.

المرحلة الأولى: اكتشاف أشارات الإنذار.

حيث ترسل الأزمة قبل وقوعها فى العادة بفترات طويلة سلسلة من اشارات الإنذار المبكر التى لابد من اكتشافها وتعقبها وتحليلها والتعامل معها «مثل ظهور مرض انفلونزا الطيور فى البلاد المجاورة».

المرحلة الثانية: الاستعداد والوقاية.

يجب أن تتوافر للمنظمة أساليب كافية للوقاية من الأزمات وتتمثل فى اكتشاف نقاط الضعف فى المنظمة ومعالجتها وهى تتوقف على اكتشاف أشارات الإنذار المبكر لأنه من الصعب وقوع شىء لم تتنبأ أو تنذر باحتمال وقوعه.

المرحلة الثالثة: امتداد الاضرار والحد منها.

تتلخص فى أعداد وسائل للحد من الاضرار ومنعها من الانتشار لتشمل الاجزاء الأخرى التى لم تتأثر بعد فى المنظمة وتتوقف هذه المرحلة على طبيعة الحادث الذى وقع.

المرحلة الرابعة: استعادة النشاط.

تشمل اعداد وتنفيذ برامج «جاهزة واختبرت فعلا» قصيرة وطويلة الأجل وفى حال عدم اختبار هذه البرامج مسبقا فإن من الصعب الاستجابة ووضع حلول مناسبة عندما تحتدم الأزمة.

المرحلة الخامسة: التعلم.

تتضمن التعلم المستمر واعادة التقييم لتحسين ما تم انجازه فى الماضى حيث أن التعلم أمر حيوى ولكنه قد يكون مؤلما حيث يثير ذكريات مؤلمة خلفتها الأزمة وعلى المدير أو المسئول أن يقدر معاناة الغير دون تبادل الاتهامات مع أحد أو القاء اللوم على الغير أو البحث عن كبش فداء.

كما تتضمن مراحل عمل فريق إدارة الأزمات ما يلى:

جميع الحقائق واعداد السيناريوهات وذلك بحصر المخاطر المحتملة واعداد قائمة بها ثم مراجعة هذه القائمة واختصارها لتكوين سلة أزمات وذلك وفقا لمنهج معين ثم العمل على تقديم خطة عمل تفصيلية تتضمن كافة الجوانب ذات العلاقة مع ملاحظة أن تظل بعض المعلومات ذات طابع سرى.

ولعل امعان النظر فى كيفة إدارة أزمة العبارة المنكوبة «السلام ٩٨» التى غرقت فى مياه البحر الأحمر والتى راح ضحيتها المئات من الأرواح البريئة ما يؤكد أن هناك أوجه للخلل والقصور فى مواجهتها سواء من جانب أصحاب الشركة المالكة أو التى تدير العبارة أو من جانب بعض السلطات البحرية المختصة الأمر الذى أدى إلى مضاعفة الآثار السلبية للازمة والتى لازالت تخضع ملابساتها وظروفها للتحقيق سواء من النواحى القانونية أوالفنية أو غيرها ولم يتم بعد الإعلان عن نتائج هذه التحقيقات.

وإن كانت كل هذه الأمور تؤكد أهمية وجود استراتيجية وقائية تتعلق بكيفية التعامل الكفء مع الكوارث سواء كانت طبيعية مثل الزلازل والسيول أو كانت بشرية بهدف التقليل من الخسائر المحتملة وقبل ذلك الوقاية «كلما أمكن ذلك».

ومثل هذه الفاجعة الإنسانية تؤكد أيضا أهمية انشاء وحدة إدارة الأزمات على كافة المستويات داخل مصر بل وعلى المستويين الاقليمى والدولى وكذلك توعية المواطنين والمؤسسات بهذا الفكر الجديد وخلق القبول والميل نحو الاستعداد للأزمات - إذا حدثت - وتنمية القدرات على مواجهتها والسيطرة عليها وهو ما يسمى «خلق الاستعداد الواقعى».

ويجب عدم ترك الأمور والأحداث تجرى وتتداعى وتتعقد دون خطة واضحة المعالم تتضمن سلسلة من الاجراءات والرؤية المسبقة والاعداد الجيد كما يجب عدم الاعتماد على «ثقافة اللامبالاة» لأن معظم النار من مستصغر الشرر.



الفصل الثالث: التوصيات والمقترحات

● الازدياد المستمر للكوارث والمخاطر بأنواعها الطبيعية والصناعية فى كثر من انحاء العالم أدى لإزدياد

حجم الدمار في الأرواح والممتلكات وتعتبر الشبكات المعلوماتية من الوسائل الحديثة والفعالة التي بلا شك تساعد على التعامل الفعال مع مثل تلك الاخطار.

والمعلومات الدقيقة واللحظية عن هذه الكوارث ضرورية للقيام باعمال الطوارئ «الاستعداد، الاستجابة، المواجهة، اعادة الأوضاع» والتعامل الصحيح مع هذه الكوارث للتخفيف من آثارها وتحتاج فرق الطوارئ وأصحاب القرار إلى معلومات صحيحة لاتخاذ القرارات المناسبة لعمليات المواجهة.

وفي عصر المعلوماتية تعتبر التقنية المعلوماتية وتطبيقاتها مثل الاستشعار عن بعد، نظم معالجة البيانات،نظم المعلومات الجغرافية، الإنترنت من الوسائل التي تساعد في التحكم والتخفيف من آثار الكوارث والأخطار وتساعد مسئولي الطوارئ في التعامل بشكل فعال مع الكوارث المحتملة.

ووجود شبكة معلومات وطنية معنية بالكوارث سيساعد القائمين بأعمال مواجهة الحالات الطارئة على الحصول على معلومات متكاملة عن الكارثة أو الخطر وفي نفس الوقت تعمل على تنسيق الاتصال بين خدمات الطوارئ المختلفة.

وهذه الشبكة من الممكن ربطها بشبكات معولماتية دولية معنية بالكوارث للاستفادة والتنسيق في عملية تبادل المعلومات عن طرق الاستعداد والمواجهة للكوارث وتقديم المعلومات اللازمة لدعم عمليات المواجهة حيث أن وجود شبكة وطنية لمعلومات الكوارث أصبح أمرا لابد منه.

وتعمل الشبكة على إعطاء معلومات حول كيفية التحكم في الكوارث والأخطار قبل وقوعها وذلك عن طريق تحذير وإنذار المستخدمين وتزويدهم بالمعلومات اللازمة فور وقوع الكارثة، كما أن الشبكة ستساعد مقدمي خدمات الطوارئ بمعلومات عن الكيفية المناسبة لإدارة الطوارئ علاوة على أنها سوف توفر لهم المعلومات اللازمة عن حجم الكارثة.



كما أوصى بما يلي:

● المراجعة الدورية للتشريعات بل وتنقيتها خاصة تلك المتعلقة بالأرواح والممتلكات وتشجيع وتطوير دور المنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني والاعداد النفسي والتوجيه الإرشادي للأفراد المختصين بالتعامل مع نتائج الأزمات والكوارث وكذلك الاهتمام باجراء الاختبارات السلوكية عند اختيار القيادات المعنية بالأزمات والكوارث وكذلك الاهتمام بإزالة الآثار النفسية وغيرها المترتبة على الأزمات والكوارث.

● ضرورة تطويع تكنولوجيا المعلومات بغرض السيطرة على الأزمات والكوارث والتنسيق والتعاون مع مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء ووحدة الأزمات به وتدريب القيادات على مهارات وأساليب تكنولوجيا معلومات الأزمات والكوارث وكذلك الاهتمام بالتوعية والتثقيف لتجنب أزمات المستقبل واعداد سلسلة من الإرشادات المصورة وكتيبات تثقيفية والعمل على ضرورة تطبيق القوانين وتعديل سلوكيات اللامبالاة والعودة إلى الانضباط.

● ضرورة انشاء جهاز قومي يضم كل الخبرات المتخصصة في كيان واحد مهمته إدارة الأزمة وقت وقوعها أيا كانت نوعها ويكون لديها آليات التعاون مع الوزارات والأجهزة المختصة ويتدرب العاملين به على إدارة الموقف قبل وقوع الكارثة ويكون لديه مركز دراسات تتوقع ما يمكن أن يحدث.

ويمكن اتخاذ اجراءات للتخفيف من آثار الأزمات والكوارث كالعمل على انشاء صندوق لتمويل أنشطة الوقاية والاستعداد والمواجهة وكذلك تطبيق نظام التأمين على المنشآت والأفراد وتطبيق أساليب المنع والوقاية من الكوارث في ظل معايير دولية معترف بها.

كما يجب الالتزام الصارم بهذه المعايير فضلا عن معاقبة المتسببين في الكوارث سواء بأهمالهم أو تقصيرهم أو تعمدهم أو بغفلتهم أو غير ذلك ونشر ذلك إعلانيا حتى نؤصل قيم معاقبة المسيء ومكافأة المحسن وحتى يكون هناك قدوة حسنة.

● ضرورة توفير الامكانيات المطلوبة لتحقيق نظام جيد للاتصالات واستخدام أحدث التقنيات المتوفرة وكذلك الاستخدام الكفء للتحليلات والمؤشرات وغيرها بغرض استقراء الأزمات قبل أن تحدث.

والدعوة إلى تبنى فلسفة منظمات التعلم في إدارة الأزمات من منطلق أن الماضي قد يعيد نفسه وحتى نتجنب أزمات حدثت في الماضي وعولجت بأساليب تقليدية في ظل مفهوم أن المجتمع بكل مهنه وفئاته ومؤسساته مسئول عن بناء مجتمع حضاري لأن التنمية المستدامة تتطلب تكاتف كافة الجهود تحسين المركز التنافسي لمصر اقليميا وعالميا.

المصادر:

- ندوة لخبير أزمات الكوارث الدكتور جمال الدين أحمد حواس حول حتمية إدارة الأزمات.

- بحث إدارة الأزمات للباحث محمد حسن البنا/نعمة أمام.

تعتبر التنمية الإدارية والإصلاح الإداري من الركائز الأساسية للتطوير الاقتصادي والاجتماعي نظرا لان العالم يمر الآن بتحديات كبيرة تنطوي على متغيرات سياسة واقتصادية وثقافية وتكنولوجية في ظل نظام عالمي جديد٠وكل هذه المتغيرات تتطلب أنماطا من التفكير غير التقليدي ولقاءات إدارية فعالة من اجل التكيف مع تطورات العالم الجديد .

تنازع الاختصاصات بين وحدة التنظيم والادارة بالجهة وبين التقسيمات التنظيمية الأخرى

إعداد : سلوى أحمد محمد عوض الله

مدير عام

ترتيب وموازنة وظائف بالإدارة المحلية

ولذلك اصبح العاملون وطرق العمل هما المحددان الأصيلان لنجاح آي مقترحات للإصلاح الإداري ٠

ويقع على وحدات التنظيم والادارة بكافة أجهزة الدولة دور كبير فى تحقيق ذلك والذي يتطلب منها العمل على تطوير نظم عملها ٠

ألا أن هذه الوحدات تجابه العديد من المشاكل التي تحد من قدراتها وفعاليتها فى العمل الأمر الذي يستلزم العمل على تدعيمها ورفع مستواها وتأكيد الدور الذي يجب أن تقدم به فى مجال التنمية الإدارية فى مختلف أجهزة الدولة ٠

ونعرض فيما يلي للتأهيل التشريعي لوحدات التنظيم والادارة على مستوى الدولة :

صدر القرار الجمهوري رقم (٣٣ ل ١٩٧٧) بانشاء وحدات التنظيم والادارة بكل جهة إدارية – ثم صدرت اللائحة التنفيذية له فى شكل معايير إصدارها الجهاز المركزي للتنظيم والادارة فى الملحق رقم (٢) بتاريخ ١٩٧٧/٣/٧ وكانت تلك المعايير بمثابة محددات مهمة لعلاقة هذه الوحدة بباقي التقسيمات التنظيمية داخل البناء التنظيمي لكل جهة وكان ذلك استشعار مبكرا من خبراء الجهاز المركزي للتنظيم والادارة فى هذا الوقت باحتمال وقوع لبس أو تداخل فى اختصاصات هذه الوحدة وعلاقتها بالتقسيمات التنظيمية الأخرى ٠

ووفقا لهذا القرار الجمهوري فإن وحدة التنظيم والادارة تعتبر من التقسيمات الاستشارية التي تتبع السلطة العليا بالجهة ٠ وقد نص هذا القرار أن أعمال وحدات التنظيم والادارة بالجهة تنقسم إلى ثلاثة أعمال رئيسية هي :

- التنظيم وطرق العمل ٠
- ترتيب وموازنة الوظائف ٠
- التدريب وتخطيط القوى العاملة ٠

وبرغم الدور الحيوي الذي تقدمه وحدات التنظيم والادارة فى ممارسة هذه الاختصاصات الأصلية لأي وحدة إدارية – فإنها تجابه العديد من المشكلات التي تحد من ادائها هذه الاختصاصات الحيوية أهمها وجود تنازع وتداخل فيما بين اختصاصاتها وبين التقسيمات الأخرى داخل المنظمة إلى حد وصل فى بعض الجهات إلى ما يشبه الصراع وذلك مع التقسيمات التالية (وحدة شئون العاملين / وحدة التخطيط والمتابعة / وحدة رعاية العاملين / الشئون الإدارية)

وينتج عن وجود هذا التداخل والتنازع فى ممارسة الاختصاصات السابقة وجود النتائج التالية

- غياب الدور الحقيقي والفعال لوحدة التنظيم والادارة فى ممارسة الاختصاصات الخاصة بها والتي حددها القرار الجمهوري رقم (٣٣ ل ١٩٧٧) هي أعمال التخطيط للعمالة / التطوير التنظيمي / تبسيط الإجراءات / تطوير نظم العمل.

انقطاع خطوط الاتصالات الرسمية والشخصية بين وحدة التنظيم والادارة ورؤساء التقسيمات التنظيمية الأخرى لتصبح منعزلة بعيدا عن ما يواجه العاملين بالمنظمة من مشكلات ٠

- حجب كثير من البيانات والمعلومات عن رجل التنظيم والادارة وعدم إمدادها بالنفقات المطلوبة من المعلومات التي تساعدها فى أداء أعمالها ٠
- فقدان الثقة من جانب العاملين فى قدرة وحدة التنظيم والادارة على حل مشكلات العمل والشك في إمكانياتها الحيوية في العرض على السلطة المختصة ٠
- غياب ممثل وحدة التنظيم والادارة عن الاشتراك في الجان الهامة والمختصة لمعالجة مشكلات العاملين وقصر ذلك على وحدات شئون العاملين وغيرها ٠
- تفشى روح الإحباط وضعف الثقة في أهمية الدور الذي تستطيع وحدة التنظيم والادارة القيام به وانخفاض الروح المعنوية ٠

بعض المقترحات لحل هذه المشكلة : –

- التعريف بأهمية وحدة التنظيم والادارة وأهمية الدور الذي تقوم به من حيث التنظيم / التطوير / الترتيب / الموازنة / التدريب / تخطيط القوى العاملة ....
- وجود نوع من التنسيق والتعاون فيما بين وحدة التنظيم والإدارة والتقسيمات التنظيمية الأخرى التي تشترك معها في بعض الاختصاصات فيما يعود بالنفع والفائدة على العاملين بالجهة ٠
- تنمية ودعم خطوط الاتصال فيما بين مسئول وحدة التنظيم والإدارة وقيادات التقسيمات التنظيمية الأخرى ٠
- تنظيم عمل اللجان المشتركة والتي تكون وحدة التنظيم والإدارة طرفا فيها والعمل على تعظيم دورها في إنجاح عمل هذه اللجان وذلك من قبل السلطة العليا بالجهة ٠
- قيام الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بعقد ندوات ولقاءات واجتماعات دورية على مستوى عالي بالجهاز يدعى أليه رؤساء وحدات التنظيم والإدارة بالأجهزة المختلفة وأيضا رؤساء التقسيمات التنظيمية بين عمل كل منها وصولا لتحقيق الأهداف المطلوبة من هذه الوحدات الإدارة المركزية لشئون الوحدات .

إمداد وحدات التنظيم والإدارة بالجهات بالنشرات والكتب الدورية والمجلات التي يصدرها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وتعميمها على مستوى باقي التقسيمات لزيادة الوعي الإداري والتنظيمية ٠

تناولت فى العدد الماضى المجموعة الأولى من المختارات الإدارية وفى هذا العدد نعرض المجموعة الثانية وهى :

• أنت قائد أم رئيس ؟

• فكرة جديدة "تبادل العاملين"

• الفرق بين الإكتشاف والإبداع

• شارك برأيك .

إعداد:
د. محمد فكرى حفنى
مدير عام بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

أولا : أنت قائد أم رئيس ؟

- كل قائد رئيس - وليس كل رئيس قائد - لماذا ؟

- الرئيس : هو من صدر له قرار بتولى الإشراف على كيان تنظيمى معين ، هو يهتم بتحقيق المطلوب منه فى العمل وليس بكيفية عمله . علاقته مع الرؤساء والمرءوسين من خلال خط السلطة الرسمى .

- أما القائد فهو : بالاضافة إلى ما سبق :

● يهتم بكيفية أداء العمل والعامل ومن ثم يتلاشى حدوث أية مشاكل قد تحدث أثناء العمل .

● يعيش حياته الوظيفية مع مرءوسيه ويسأل عنهم ويحل مشاكلهم ويوفق بين مطالبهم المشروعة ومطالب العمل .

● يتعامل ببشاشة ويتميز بالاعتدال فى الإشراف ويطبق مبدأ ديمقراطية الإدارة فى عملية صنع القرارات بإتاحة الفرصة لمشاركة المرءوسين بها .

● النموذج فى الأداء والسلوك الذى يتمنى كل مرءوسين أن يكونوا مثله .

● هو الذى يعاون ويوجه ولايصطاد الأخطاء والعيوب .

● دائم الإجتماع مع مرءوسيه ليطمئن على تفهمهم للعمل ودرجة كفاءة كل منهم وإبلاغهم بأية توجيهات أو قرارات .... وتوضيحها لهم أولا بأول .

ثانيا : فكرة جديدة " تبادل العاملين "

● يأخذ تدريب العاملين أساليب متعددة تختلف حسب الأحوال ومن دولة لأخرى ففى القطاع الحكومى المصرى يأخذ شكل البرامج التدريبية وتدوير العاملين داخل الجهة (ROTATION) وفى فرنسا يتم الحاق المرشحين لشغل الوظائف العامة لأول مرة للدراسة المدرسة الوطنية للإدارة العامة لمدة سنتين وهو ما يمكن تسميته بالتدريب والإعداد السابق على شغل الوظيفه بالإضافة للتدريب اللاحق .

إلا أن الملاحظ بالوظائف الفيدرالية الحكومية بالولايات المتحدة الأمريكية فهو تطبيق نظام جديد للتدريب متمثلا فى "تبادل الموظفين " فيما بين الجهات الحكومية بعضها البعض بهدف اكتساب خبرات جديدة ومتنوعة للعامل فى مجال الأعمال الحكومية - وهو أسلوب إدارى يمكن تطبيقه والاستفادة من مزاياه بالقطاع الحكومى المصرى خاصة إذا ماتم تنفيذه فيما بين الوحدات الحكومية لكل قطاع ثم فيما بين الوحدات الحكومية بصفة عامة على أن تتفق الجهتين المتبادلة على عدد ونوعية العاملين ومدة كل واحد منهم " شهر - شهرين - ثلاثة أشهر " ويختلف ذلك بطبيعة الحال عن أسلوب الندب المتعارف عليه حيث يتعين أن يتقاضى " العامل المتبادل " كافة حقوقه ومستحقاته من جهة عمله الأصلى على أن تقوم الجهة الموفد إليها بإعداد تقرير فى نهاية مدة التبادل لجهة عمله الأصلى بشأن سلوكه وأداءه ومستوى جودة مهاراته والخبرات التى أكتسبها أو التى قدمها للعاملين بها .

ثالثا : الفرق بين الإكتشاف والإبداع

● الإكتشاف هو العثور والتعرف على شئ موجود أصلا لكنه كان غير مدركا أو معلوما مثل إكتشاف الجاذبية الأرضية - البترول والمعادن - اكتشافات الفضاء - الأدوية ... وغيرها .

● **أما الإبداع فهو يعنى :**

- إيجاد شئ لم يسبق له وجود ومثيل من قبل يقدم ميزه وقيمه لأول مره مثل إبداع : د. أحمد زويل .

- تحويل العقل البشرى من التفكير الإستهلاكى فقط إلى التفكير الإنتاجى

- لتحويل من الاقتصار على استخدام الآلة والمادة إلى تصنيع هذه الآلة والمادة .

- صنع وسيله انتقالات / اتصالات / خدمات / سلع متفوقة ومتميزة عن إنتاج الآخرين .

- يعنى تحويله من عضو فى المجتمع إلى قائد إجتماعى .

- إيجاد أساليب إدارية حديثه لتحسين مستوى جودة السلع والخدمات المقدمة .

- أن العائد من فرص العمل المتاحة بجميع الأنشطة أكثر من تكلفتها وفى ظل انعدام البطالة فى المجتمع .

- كيف تجعل من نفسك ايها الرئيس / المدير قائدا .

رابعا : شارك برأيك :

● إدارة التنمية هى التنمية الإدارية نعم - لا : لماذا ؟

● يمكن قياس مستوى المهارة والخبرة نعم - لا : لماذا ؟

● يمكن قياس مستوى جودة الخدمات الحكومية ؟ نعم - لا : لماذا ؟

٤) يمكن تقدير الأجر حسب العمل ؟ نعم - لا : لماذا ؟

● حجم العمالة مقياس لتحديد المجموعة الوظيفية الحاكمة ؟ نعم - لا : لماذا ؟

● لايوجد فرق بين دائمية الوظيفة وتوقيت الوظيفة ؟ نعم - لا : لماذا ؟

● ماذا ولماذا وكيف تعمل - وماهى مخاطر عملك ؟

● زيادة حجم العمالة تساعد على توزيع العمل ؟ نعم - لا : لماذا ؟

● هل لديك إحساسا بالاغتراب عن زملائك فى العمل ؟ نعم - لا : لماذا ؟

● ما الفرق بين التعيين وإعادة التعيين ؟

● لا توجد تفرقة بين مستوى جودة المنتجات للتصدير وبين مستوى جودة المنتجات للاستهلاك المحلى ؟ نعم - لا : لماذا ؟

● أجر وظيفتك يتناسب مع درجة صعوبة واجباتها ؟ نعم - لا : لماذا ؟

● لايوجد فرق بين التعيين وإعادة التعيين بالقطاع الحكومى المصرى ؟ نعم - لا : لماذا ؟

● نظام الترتيب الشخصى هو نفسه نظام الترتيب الموضوعى للوظائف العامة ؟ نعم - لا : لماذا ؟

مصادر الدراسة :

١) د / محمد فكرى - مفكرة التدريب الذاتى للمدير الناجح عام ١٩٩٧ .
٢) محاضره عن الإبداع : مركز إعداد القادة للقطاع الحكومى عام ٢٠٠٥ .

أمـــــراض المهنـــــة

تختلف الأمراض المهنية باختلاف العمل الذى يؤديه العامل ونظرا لتنوع الأعمال بين أعمال ذهنية وأخرى عضلية فإن هذه الأمراض تختلف كذلك باختلاف نوعية النشاط وطبيعة عمل دون غيره ·



إعداد: نصر أحمد
باحث بالجهاز

هذا وسوف نتناول فى عدة مقالات الأمراض المهنية المرتبطة بنشاط معين مع إبراز مدى تأثيرها على معدلات أداء العاملين ·

الأمراض المهنية وعلاقاتها بمستخدمى الحاسب الآلى : -

أنتشر استخدام الحاسب الآلى على نطاق واسع فى كافة مجالات الحياة وقد ظهر ذلك بوضوح فى اتجاه الدولة نحو استخدام الحاسب الآلى فى مراحل التعليم المختلفة لتهيئة النشئ فى سن مبكرة على كيفية التعامل مع الحاسب واستيعاب علومه لتؤهله مستقبلا للعمل فى عصر تكنولوجيا المعلومات السريع والمتطور وفى الآونة الأخيرة قامت الدولة بإدخال الحاسب الآلى فى أغلب وحدات الجهاز الإدارى للدولة تمهيدا للتحول إلى الحكومة الإلكترونية والذى نلمسه حاليا من تقديم الخدمات للمواطنين فى مصلحة الشهر العقارى والأحوال المدنية والبريد والصحة والموانئ والمطارات وغيرها .

هذا وتتمثل وظائف وأنشطة مستخدمى الحاسب الآلى فى الآتى : -

- مهندس تشغيل وصيانة وتأمين شبكات حاسب ·
- أخصائى حاسبات آلية ·
- أخصائى تخطيط برامج ·
- محلل ومصمم نظم وقواعد بيانات ·
- أخصائى مكتبة سجلات آلية ·
- أخصائى إحصاء ·
- مجهز بيانات ·
- مدخل بيانات ·
- أعمال البنوك والبورصة المالية وشركات الطيران والموانئ البحرية وغيرها ·

إن مستخدمى الحاسب الآلى يجلسون لفترات طويلة ومستمرة أمام أجهزة الحاسب مما يسبب لهم البدانة وعلى الأخص فى الجهاز الحركى وذلك لقلة حركتهم مما قد يترتب عليه حدوث ضغط على الفقرات القطنية أسفل العمود الفقرى قد ينتج عنها انزلاق غضروفى ·

إضافة إلى أن البعض قد يغالى فى استخدامات الحاسب فلا يكتفى بجلوسه لفترات طويلة إمامه فى أوقات العمل الرسمية بل يتعداها إلى تحميله للملفات والبيانات الخاصة بالعمل المكلف به على الأقراص المدمجة الـ (CD) أو على الفلوبى ديسك لاستكمال ما بدأه فى عمله فى منزله أو فى السيارة باستخدامه للحاسب الآلى المحمول (اللاب توب laptop) ويظهر ذلك بوضوح فى الوظائف التى تتعلق بأنشطة نظم المعلومات / تصميم البرامج / الإحصاء الوصفى والإستدلالى / استخدام شبكة الإنترنت فى المشروعات المتكاملة ·

كذلك فان الأشعة الصادرة عن الشاشات تؤثر على قوة الإبصار مما يلجئ البعض إلى استخدام فلاتر خاصة على الشاشات تحجب الإشعاع الصادر منها فى اتجاه العين أو باستخدام النظارات ذات العدسات العاكسة ·

وتجدر الإشارة إلى أن طول الفترات التى يعمل خلالها مستخدمى الحاسبات واستمرارها قد تؤدى بهم إلى ظاهرة التوحد والتى تنشأ نتيجة لارتباطهم الشديد به طوال اليوم مما قد يصبهم بالتوتر العصبى والقلق والاكتئاب بعدم انخراطهم مع الآخرين فى الحياة العامة ويجعل منهم بمرور الوقت أفراد غير اجتماعيين ·

هذا ويقترح فى شأن البدء بالعلاج الوقائى من هذه الأمراض ·

- إنشاء صالات رياضية (جمانيزيوم) للعلاج الطبيعى بأماكن العمل ·
- تخصيص جهة العمل أوقات قصيرة وعلى فترات متقاربة خلال ساعات العمل الرسمية يقوم فيها مستخدمى الحاسبات بالحركة فى مكان العمل ·
- استخدام فلاتر الشاشات الحديثة أو النظارات ذات العدسات العاكسة لتجنب العين أضرار الإشعاع الصادر عن هذه الشاشات ·
- أن تعد كل جهة تصور لمقاومة أمراض المهنة طبقا لطبيعة عملها ·
- إصدار قانون بتنظيم التعامل مع أمراض المهنة أسوة بالقرارات الصادرة للأمراض المزمنة حيث يتم التعامل مع حالات أمراض المهنة كل حالة على حدة باعتبارها إصابة عمل ·



أنفلونزا الطيور تزداد خطورة عاما بعد عام

تقديم: د. نظمى فرحات

توصلت دراسة علمية حديثه إلى أن خطورة مرض إنفلونزا الطيور على حياة الإنسان تزداد عاما بعد عام حيث قام علماء فى الصين والولايات المتحدة بحقن فئران بعينات من فيروس أنفلونزا الطيور الذى ظهر فى أعوام مختلفة وتوصل الباحثون إلى أن الأنواع الحديثة من الفيروس تقتل بسرعة أكبر من سابقاتها • وتتمثل المخاوف فى أن هذا بدوره سوف يزيد من المخاطر على الإنسان أيضا ، ويقول الباحثون ، الذين نشرت نتائج دراستهم فى دورية " وقائع الأكاديمية الوطنية للعلوم " إن هناك حاجة لبذل مزيد من الجهد لتجنب انتشار الفيروس .

وفى وقت سابق من هذا العام قبل نوع من انفلونزا الطيور الطيور يسمى (H5NI) ١٢٣ شخصا فى شرق آسيا ، فيما يعد أكبر عدد لضحايا هذا النوع من المرض منذ أول ظهور له قبل سبع سنوات • ونجح الباحثون حاليا فى التوصل إلى دليل على إن هذا النوع من الفيروسات يتحول بشكل يجعله اكثر خطورة واخذ الباحثون ٢١ عينه مختلفة من فيروس H 5NI بعد عزله منذ ١٩٩٧

وقاموا بحقنه فى الفئران وظهر نمط قوى يدل على أن الفيروسات الحديثة تقتل الفئران بسرعة أكبر ، بما يؤكد أن خطرها يزداد أيضا على البشر.

يشير البروفيسور روبرت وبستر . من مستشفى سانت جودى لأبحاث الأطفال فى ممفس ، بأن هذه الفيروسات لم تكتسب بعد التحول الخطير • ولم يكتب لها القدرة على الإنتقال من إنسان لآخر !!

وأضاف وهذه هى الخاصية التى نأمل ألا يحققوها لكن لو تداركوها فإننا سنواجه عندئذ مشاكل كبيرة للغاية «وقد تمكن فريق البروفسور وبستر من توثيق بعض التحويلات الوراثية فى الفيروس وفهم طبيعة ما تقوم به» .

ويعتقد وبستر أن التحويلات ربما تكون بسبب الفيروس عندما ينتقل من جنس لآخر • والى جانب أن فيروس H 5NI يصبح أكثر خطورة بمرور الوقت فإنه يستطيع حاليا أيضا التكاثر فى أجزاء أخرى من الجسم أكثر من أى وقت مضى •

وتتمثل المخاوف فى أن الفيروس سيحتفظ فى النهاية بتحويلات جينية تكفى لأن يسهل انتقالها بين البشر وتزايد المخاوف من أن التغييرات المفاجئة التى يمكن أن تحدث بما يتطلب أن يندمج الفيروس مع فيروس بشرى فى جسم شخص ما • ويمكن تحلا الفيروسين تبادل الجينات وبالتالى الحصول على هجين قوى يحمل نفس المخاطر التى يحملها نوع الفيروس كما أنه معد بنفس درجة النوع البشرى المعتاد •

ويعتقد البروفيسور وبستر ، أن المجتمع الدولى لايزال بحاجة إلى تخصيص مزيد من الموارد لتعقب إنفلونزا الطيور إذا كانت هناك نيه لتجنب تحول الحالة إلى وباء • وقال وبستر " لم تناقش منظمة الصحة العالمية العلاقة بين الإنسان والحيوان بما يكفى • إنه أمر يصعب تحقيقه وأعتقد أنها حاليا محل إهتمامهم وقد أجبرت إنفلونزا الطيور السلطات على ذبح ملايين من الدواجن والطيور فى آسيا لاجتثاث المرض الذى تفشى فى الأعوام الأخيرة

هذا هو كبدك

يعتبر الكبد محطة لتنقية الدم وتخليصه من السموم العالقة به . ويقدر العلماء عدد وظائف الكبد بأكثر من خمسمائة وظيفة •

من أهم هذه الوظائف

- معادلة السموم الناتجة عن تناول الأدوية أو الكيماويات •
- تحويل طعام الإنسان إلى تركيبات يستطيع الجسم الإستفادة منها •
- تنظيم سيوله الدم •
- تخزين المواد التى تعطى الطاقة للجسم •
- إنتاج الصفراء التى تساعد على هضم الطعام •
- تصنيع البولينا التى يتم إفرازها عن طريق الكلى •

هل كبدك سليم :

قد تكون الإصابة بالعدوى قد حدثت ومع ذلك لم تظهر الأعراض •

كيف تتأكد أنك سليم

ليس من المعقول أن تطلب من كل شخص أن يجرى التحاليل التى تثبت ذلك ، ولكن مثل هذه التحاليل تصبح ضرورة فى الحالات التالية : -

- لمن يتعرض لوخز الإبر عند التعامل مع المرضى •
- من يخالط المريض •
- من أجريت له عملية نقل دم •
- من تعرض لعلاج الاسنان فى عيادة ليست على المستوى المطلوب من الأدوات والتعقيم •

هذا هو مريض الكبد :

مع حدوث العدوى ينجح جهاز المناعة من التخلص من الفيروس فى ١٥٪ من الحالات خلال ستة أشهر ولكن فى ٨٥ ٪ من الحالات تفشل مقاومة الجسم ، ويحدث الإلتهاب الفيروسى الكبدى المزمن •

أعراض المرض :

فى البداية تكون على هيئة إعياء - ضعف - فقدان الشهية ، ويتم تفسيرها على أساس أنها مجرد إجهاد ، أما إكتشاف الإصابة بالمرض فانه يتم هكذا :

إما بالصدفة ، أو بعد أن يصاب الكبد بالتليف ، وذلك بعد سنوات طويلة من حدوث الإصابة •

طرق الوقاية من الإصابة :

لاتوجد حاليا وسيلة متخصصه للوقاية ، كما لايوجد تطعيم ضده ، ولكن هناك مجموعة من التحفظات ، وهى : -

- يجب تجنب المشاركة فى إستخدام أمواس الحلاقة أوفرشات الأسنان بين أفراد الأسرة •
- إذا أصيب أى فرد من أفراد الأسرة بجرح ما يجب تغطيته •
- ينبغى استخدام الحقن بالإبر مرة واحدة •
- يجب منع المريض من التبرع بالدم أو الأعضاء •
- استخدام عمل الوشم الملوثة بالعدوى من مريض قد لايكون معروفا •

الجديد في التشريعات الوظيفية

ينشر فى هذا الباب

استكمالا للمبادىء السياسية المثمرة وأهم القوانين قرارات رئيس الجمهورية وقرارات رئيس مجلس الوزراء وقرارات الوزراء والكتب الدروب الصادرة عن الجهاز وأهم الفتاوى وذلك من أجل معاونة القائمين بتطبيق قوانين ونظم الخدمة المدنية فى مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ما هو جديد ومتعلق بأعمالهم بهدف المعاونة على التطبيق الصحيح لنظم الخدمة المدنية ورفع معدلات الأداء وحسما للشكاوى الناجمة عن التطبيق الخاطىء وهى احدى الرسالات الهامة التى تحرص المجلة على تقديمها دائما كل عدد.

إعداد :

سلوى حسين الروينى

كبير باحثين بالادارة المركزية للشكاوى والتفتيش بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

مبدأ رقم (١٨١)

فى شأن

مدي أحقية العامل الصادر لصالحة حكم بعودته للعمل فى صرف الجهود غير العادية والحوافز وحصوله على الإجازات الاعتيادية خلال فترة انقطاعه السابقة على صدور الحكم

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على إنه «يستحق شاغل الوظيفة مقابلا عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التى يكلف بها من الجهة المختصة وذلك طبقا للنظام الذى تضعه السلطة المختصة ويبين ذلك النظام الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاه العامل من مبالغ فى هذه الأحوال»..

وحكم المادة (٥٠) من القانون السابق التى تقضى بأنه «تضع السلطة المختصة نظاماً للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء، على أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز المادية وشروط منحها، وبمراعاة ألا يكون صرف تلك الحوافز بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك، وأن يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل والتقارير الدورية المقدمة عنه».

وحكم المادة ٦٥ من القانون السابق والتى تقضى بأنه «يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالى:

١ ـ ١٥ يوما فى السنة الأولى وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ استلام العمل.

٢ ـ ٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة.

٣ ـ ٣٠ يوما لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة.

٤ ـ ٤٥ يوما لمن تجاوز سنه الخمسين.

وفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ملف رقم ٤٩٦/٦/٨٦ المنتهية إلى أن الإجازة الاعتيادية لا تستحق إلا بدوران الحول على العامل مؤديا عمله وهى مقررة بدوران الحول للراحة من أداء العمل، وهى لا تستحق إلا عن مدة عمل حددها القانون، وأن الإجازة الاعتيادية تستهدف راحة العامل فترة من الزمن كل حول يعود بعدها للعمل متجدد النشاط والحيوية ، وسبب منح الإجازة الاعتيادية انخراط العامل ف بالعمل للمدة التى حددها القانون».

وتطبيقا لذلك فإن العامل الذى صدر حكم قضائى بعودته للعمل لا يستحق إجازة اعتيادية عن فترة انقطاعه لعدم توافر سبب استحقاقه وإنما يستحق تعويضا عن الأضرار التى لحقت به نتيجة قرار إنهاء خدمته تتحدد عناصره فيما يقابل الأجر الأساسى وملحقاته الثابتة من بدلات وعلاوات خاصة، ولا يشمل هذا التعويض الحوافز والأجور والمكافآت باعتبار أن مناط استحقاقها يرتبط ارتباطا وثيقا بالأداء الفعلى للعمل.

مبدأ رقم (١٨٢)

فى شأن

فى شأن مدي استحقاق عضو هيئة التدريس مرتب نائب رئيس جامعة عن اكتمال مدة العشر سنوات التى قضى جزء منها فى جامعة أجنبية بعد استقالته

هذا الموضوع يحكمه نص البند ثالثا من المادة ٧٠ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ معدلا بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٩٤ والذى ينص على إنه «يستحق الأستاذ الذى مضى على شغله لوظيفة أستاذ مدة عشر سنوات الربط المالى لنائب رئيس الجامعة ما لم يكن يتقاضى مرتبا فعليا يزيد على ذلك».

وقد انتهت فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ١٩٩٦/١٠/٢٣ «ملف رقم ١٣٢٩/٤/٨٦ إلى أحقية الأستاذ المتفرع فى

الاستفادة من حكم المادة ٧٠ البند ثالثا من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٩٤ متى كان قد مضى عشر سنوات فى وظيفة أستاذ قبل بلوغ سن انتهاء الخدمة.

فإذا لم يستكمل عضو هيئة التدريس مدة العشر سنوات فى وظيفة أستاذ قبل سن إحالته للمعاش فى تاريخ سابق على نفاذ المستحدث لا يسرى فى شأنه حكم المادة ٧٠ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، ولا يغير من ذلك عمله كأستاذ بجامعة أجنبية حيث أن الأصل يقتضى استمراره فى الخدمة طبقا لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ طوال المدة.

مبدأ رقم (١٨٣)
فى شأن
فى شأن مدي أحقية العامل المعين بعقد مؤقت طبقا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ فى الأجر عن فترة حبسه احتياطيا على ذمة قضية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تنص على إنه «يجوز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة فى الأحوال المبينة فى القانون وفى هذه الحالة تسرى على العامل المعين أحكام الوظائف الدائمة».

كما تنص المادة الأولى من القرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقته بأن يقصد بالأعمال المؤقتة الأعمال العارضة التى تحتاجها الجهة الإدارية خلال السنة المالية، وكذلك الأعمال الموسمية التى ترتبط بمواسم معينة.... ويكون إنجاز هذه الأعمال عن طريق التعاقد وفى حدود الاعتمادات المالية المدرجة بموازنة الوحدة.

ولما كان التعاقد عن طريق القرار المذكور يقوم على أساس عمل يؤديه المتعاقد نظير مكافأة يتقاضاه بقاضاه عن هذا العمل فإن الانقطاع عن أداء هذا العمل لأى سبب من الأسباب يرجع لإدارة العامل ينتفى معه استحقاقه للمكافأة.

وعليه فإن المتعاقد وفقا للقرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ إذا ما حبس احتياطيا على ذمة قضية أو حبس تنفيذا لحكم جنائى نهائى لا يتقاضى مكافأة عن مدة الحبس.

مبدأ رقم (١٨٤)
فى شأن
مدي أحقية العامل الذي حكم بإلغاء قرار إنهاء خدمته فى أجرة عن المدة من إنهاء خدمته وحتى صدور الحكم

الأصل أن العامل الذى أنهيت خدمته وصدر حكم قضائى بإلغاء قرار إنهاء خدمته واعتباره كأن لم يكن يترتب عليه اعتبار مدة الخدمة متصلة إلا أنه لا يتقاضى العامل عن المدة من تاريخ إنهاء الخدمة حتى صدور الحكم راتبا إعمالا لقاعدة أن الأجر نظير العمل وإنما يستحق تعويض تتحدد عناصره فى الأجر الأساسى وملحقاته الثابتة من بدلات وعلاوات دون الحوافز والأجور الإضافية والمكافآت لارتباطها بأداء العمل الفعلى.

مبدأ رقم (١٨٥)
فى شأن
مدي أحقية المرأة العاملة فى الترخيص لها مقدما بالتغيب عن العمل نصف أيام العمل الرسمية مقابل نصف الأجر

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٠٠ فى شأن المزايا المقررة للمرأة العاملة التى تعمل نصف وقت العمل الرسمى والذى يقضى بأنه «يجوز للمرأة العاملة أن تطلب القيام بالعمل نصف أيام العمل الرسمية محسوبة على أساس الأسبوع أو الشهر أو السنة وعلى الجهة الإدارية أن تستجيب لهذا الطلب.

وقد أعدت وزارة الدولة للتنمية الإدارية القواعد التنفيذية لهذا القرار فأصدرت الكتاب الدورى رقم ٢ لسنة ٢٠٠٠ والمتضمن أنه وفقا لأحكام المادة من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تجيز الترخيص للعاملة أن تعمل نصف أيام العمل الرسمية - فإن مدلول العمل نصف أيام العمل الرسمية مقابل نصف الأجر المستحق لها يمكن أن يكون محسوبا على أساس الأسبوع أو الشهر أو السنة.

ومن ثم فإن المدلول يتسع ليشمل الصور الآتية:

- على أساس السنة فيجوز أن تعمل لمدة ستة أشهر بنصف الأجر ويرخص لها بالتغيب ستة أشهر مقابلة وتحصل على نصف الأجر.
- أو أن تعمل لمدة ثلاثة أشهر «ربع السنة» بنصف الأجر ثم تتغيب لمدة ثلاثة أشهر مقابلة مع استحقاق نصف الأجر.
- كما يجوز وفقا لهذا الأساس أن تعمل لمدة نصف السنة أو المدة ربع سنة بأجر كامل عن كل مدة ثم تتغيب مدة نصف سنة أو ربع سنة مقابلة ولكن بدون أجر.

وجدير بالذكر أنه لا يجوز أن يرخص للمرأة العاملة بالتغيب عن العمل لنصف الوقت مقدما فالقيام بالعمل لنصف الوقت يكون بالضرورة مقدما على التغيب لنصف الوقت.

مبدأ رقم (١٨٦)
فى شأن
المعاملة القانونية للعاملين بالهيئات الدولية عند تعيينهم بالجهاز الإداري للدولة بالنسبة للاحتفاظ بالمرتب وكيفية حساب العلاوات الخاصة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى وضعت أصلا عاما مؤداه استحقاق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة، وأورد استثناء على هذا الأصل مؤداه الاحتفاظ بالأجر الذى كان يتقاضاه العامل فى وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط اتصال المدة وعدم تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها، ومد المشرع نطاق سريان هذا الاستثناء رلى العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والعاملين بنظم خاصة، وكذا المعينين بمكافأة شاملة بالجهاز الإدارى للدولة.

وعليه يتحدد نطاق الاحتفاظ بأن يكون العامل المعاد تعيينه من العاملين بالوحدات الخاضعة لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة أو من العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والعاملين بنظم خاصة.

أما من كانوا يعملون بهيئات دولية تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالى والإدارى فإنه لا يعتبرون من العاملين بالوحدات الاقتصادية أو العاملين بنظم خاصة، ويتخلف فى شأنهم مناط الاستفادة من الاحتفاظ بالأجر السابق ويعتبر التحاقهم بوحدات الجهاز الإدارى للدولة تعيينا جديدا من كافة الوجوه (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع جلسة ١٩٩٧/١/١٥) ويعاملون على النحو الآتى:

أ) المعينون قبل ١٩٩٢/٧/١ (قبل تاريخ بدء ضم العلاوات الخاصة):

يمنحون بداية الربط المقرر لدرجة الوظيفة المعين عليها وتحسب العلاوات الخاصة بنسبها على هذه البداية، ولا تدخل ضمن المرتب الأساسى.

ب) المعينون بعد ١٩٩٢/٧/١ (تاريخ بدء ضم العلاوات الخاصة):

يمنحون بداية الربط المقرر لدرجة الوظيفة المعينين عليها مع ضم العلاوات الخاصة التى حل ميعاد ضمها إلى المرتب، وتحسب العلاوات الخاصة التى لم يحل ميعاد ضمها على أساس بداية الربط ولا تدخل ضمن المرتب الأساسى.

فتاوى الجمعية العمومية

بشأن مدى جواز معادلة قياس الأداء بدرجة (فوق المتوسط فى التعيينات القضائية بدرجات تقارير الكفاية المحددة فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة عند النظر فى ترقية من نقلوا من وظيفة قضائية إلى وظيفة غير قضائية وفقا لاحكام القانون رقم ٧٢/٤٦ بشأن السلطة القضائية .

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

السيد الدكتور / رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد ،،،

فقـــد أطلعنا على كتابكم رقم ١٤٤٣ بتاريخ ٢٠٠٥/٤/١٠ الموجه إلى إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية وملحقاتها بطلب الرأى فى مدى جواز معادلة قياس الأداء بدرجـــة (فوق المتوسط) فى الهيئات القضائية بدرجات تقارير الكفاية المحددة فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة عند النظر فى ترقية من نقلوا من وظيفة قضائية إلى وظيفة غير قضائية وفقاً لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية .

وحاصل الوقائع ـــ حسبما بين من الأوار ق ـ أنه بتاريخ ٢٠٠٤/٥/١٦ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٤ بنقل السيدين / أشرف أحمد محمود حلمى ، هشام فهمى محمد النجار ـ اللذان كانا شغلان وظيفة رئيس محكمة أ ـ إلى وظيفة غير قضائية بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، وقد تم معادلة وظيفة رئيس محكمة (أ) بوظيفة كبير باحثين بدرجة مدير عام ، على أن تحسب أقدميتهما بتلك الوظيفة أعتبارا من تاريخ الترقية لوظيفة رئيس محكمة (ب) ، وصدر بذلك القراران رقما ٤٤١ ، ٤٤٢ لسنة ٢٠٠٤ ثم أعلن الجهاز عن حاجته لشغل وظائف من درجة مدير عام ، بشرط حصول العامل على تقريران متتالين بمرتبة ممتاز . فقد تقدم السيدان المذكوران للترقية لتلك الوظيفة . إلا أنه لما كانت مدة خدمتهما بالجهاز لم تتجاوز العام وقت الإعلان ، فقد تم مخاطبة وزارة العدل لموافاة الجهاز ببيان قياس كفاية الأداء الخاص عن السنوات الثلاث السابقة على صدور قرار النقل والتى أفادت بأن قياس كفاية الأداء الخاص عن تلك الكفاية التى تمنح وفقاً لنظام العاملين المدنيين بالدولة ، فقد طلبتم الرأى من إدارة الفتوى المختصة التى عرضته على اللجنة الأولى لقسم الفتوى والتى إحالته بدورها إلى الجمعية العمومية .

وتفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠٠٦/٢/١ الموافق الثانى من محرم سنة ١٤٢٧ هـ فتبين لها أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية ينص فى المادة (٧٨) منه على أن : ـ تشكل بوزارة العدل إدارة للتفتيش القضائى على إعمال القضاة والرؤساء بالمحاكم الابتدائية وتؤلف من ويضع وزير العدل لائحة للتفتيش القضائى وتقدر الكفاية بإحدى الدرجات الآتية : كفء ـ فوق المتوسط ـ متوسط ـ أقل من المتوسط ، ويجب إجراء التفتيش مرة على الأقل كل سنتين .

وأن المادة (١١١) من ذات القانون والمستبدلة بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٨٤ تنص على أنه " إذا ظهر فى أى وقت أن القاضى بفقد أسباب الصلاحية لولاية القضاء لغير الأسباب الصحية يرفع طلب الإحالة إلى المعاش أو النقل إلى وظيفة أخرى غير قضائية من وزير العدل من تلقاء نفسه أو بناء على طلب رئيس المحكمة إلى المجلس المشار إليه فى المادة (٩٨) ولهذا المجلس ـ إذا رأى محلاً للسير فى الإجراءات أن يندب عند الاقتضاء أحد أعضائه لإجراء ما يلزم من التحقيقات وبعد سماع طلبات ممثل النيابة العامة ودفاع القاضى او من ينوب عنه يصدر المجلس حكمه مشتملاً على الأسباب التى بنى عليها إما بقبول الطلب وإحالة القاضى إلى المعاش أو نقله إلى وظيفة أخرى قضائية وإما برفض الطلب.

وأن المادة (١١٣) من ذات القانون تنص على أنه "وفى حالة صدور قرار بنقل القاضى إلى وظيفة أخرى ينقل بقرار من رئيس الجمهورية إلى وظيفة تعادل وظيفته القضائية ويحتفظ بمرتبه فيها حتى ولو جاوز نهاية نهاية مربوط درجة الوظيفة المنقول إليها" وأن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص فى المادة (١) منه والمعدلة بالقانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٨٨ على أن " يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسرى أحكامه على : ـ ١ ـ للعاملين بوزارات الحكومة ومصالحها .... ٢ .... ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات .... " وتنص المادة (٢٨) من هذا القانون والمستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ على أن " تضع السلطة المختصة نظاماً يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعيه الوظائف بها ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية .... ، يعتبر الأداء المادى هو المعيار الذى يؤخذ أساسً لقياس كفاية الأداء ويكون تقرير للكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد جداً أو جيد أو متوسط أو ضعيف "

واستظهرت الجمعية العمومية ـــ مما تقدم ـ أن المشرع فى قانون السلطة القضائية وضع ضوابط وإجراءات نقل القضاة أو أعضاء النيابة من الكادر القضائى الخاص إلى الكادر الوظيفى العام على أن تخصم تلك الإجراءات بصدور قرار من رئيس الجمهورية ، واستلزم أن تكون الوظيفة المنقول إليها القاضى معادلة لوظيفته القضائية وأن يحتفظ بمرتبه الذى يتقاضاه فى الوظيفة المنقول منها حتى ولو تجاوز بذلك نهاية مربوط الدرجة المنقول إليها ، إلا أنه ولما كانت النصوص سالفة البيان قد خلت من معيار يجرى على موجبه معادلة درجات وظائف الكادر القضائى الخاص بدرجات وظائف الكادر العام ، فقد جرى قضاء وإفتاء مجلس الدولة على الأخذ بمعيار متوسط مربوط الدرجة للاستهداء به وصولاً إلى أكثر درجات الكادر العام قرباً للمجتمع الوظيفى للعامل المنقول من الكادر الخاص باعتباره أقرب المعايير للكشف عن التعادل على أسس موضوعة .

ولما كانت طبيعة النشاط الوظيفى وأهداف ونوعية وظائف الكادر

ولما كانت طبيعة النشاط الوظيفى وأهداف ونوعية وظائف الكادر الخاص تتباين عن مثيلاتها بالكادر الوظيفى العام فلا يمكن يحال أن يستصحب الموظف حال نقله عن العمل بأى من الكادرين إلى الآخر - تقارير الكفاية التى سبق أن أعدت عنه فى الوظيفة المنقول منها ، ولذات السبب لا يجوز معادلة درجات تقارير الكفاية المعدة عنه فى الكادر القضائى الخاص بدرجات تقارير الكفاية طبقاً لأحكام الكادر الوظيفى العام وصولا إلى إمكانية استصحاب الموظف المنقول لتلك التقارير حال تقدمه للترقية دون سواه من جهة ، ومن جهة أخرى لأن معيار ودرجات الكفاية فى الكادر الوظيفى العام .

ومن حيث إنه نزولاً على مقتضى ما تقدم ولما كان المعروضة حالتهما قد تم نقلهما من وظيفة رئيس محكمة (أ) إلى وظيفة كبير باحثين بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، وإذ أعلن الجهاز - بعد ذلك عن حاجته لشغل وظائف من درجة مدير عام بشرط حصول المتقدم على تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز عن السنتين السابقتين على الترقية ، ولم يوضع عن أى منهما تقرير كفاية حالتهما فى تاريخ الإعلان لكون مدة خدمتهما بتلك الجهة لم تبلغ العام وقت صدور الإعلان فلا يستصحب أى منهما تقارير كفايته فى وظيفته القضائية السابقة ولا يجوز معادلتها بمراتب تقارير قياس كفاية الأداء المحددة فى قانون نظام العاملين المدنيين ، ولا مناص والحال كذلك من الانتظار وبما يستوفى كل منهما شروط شغل الوظيفة المعلن عنها وفقاً لشروط شغلها فى الجهاز المركزى للتنظيم الإدارة .

لــــذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى عدم جواز معادلة تقرير كفاية الأداء لأعضاء الهيئات القضائية بتقارير قياس كفاية الأداء المحددة بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ويلزم توافر شروط شغل الوظيفة المعلن عنها بالجهة المنقولين إليها ، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / جمال السيد دحروج
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

مجلس الدولة: استيفاء المدد البينية شرط للترقية

كتب: صالح الصالحى

أكد مجلس الدولة أن استيفاء الموظف للمدة البينية شرط للترقية من وظيفة لأخرى أعلى، وأوضحت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع برئاسة المستشار جمال دحروج النائب الأول لرئيس مجلس الدولة أن القيد والاشتغال بالمحاماة هى شرط أساسى تأهيلى يلزم توافره لشغل وظائف الإدارات القانونية.. وذلك سواء عن طريق التعيين أو الترقية أو الندب.. وأضافت أن توافر هذا الشرط لا يغنى عن ضرورة توافر الضوابط والشروط الخاصة بكل من الطرق المختلفة لشغل الوظائف. وأكد المستشار محمود إسماعيل نائب رئيس مجلس الدولة أن الجمعية انتهت إلى أن مدد القيد تختلف فى طبيعتها ومجال وعلة اشتراطها عن المدد البينية التى تشترط فى حالة شغل الوظيفة عن طريق الترقية.. فلكل منهما مجال فى التطبيق ويعالج وجها معينا بغير تنافر أو تعارض بينهما.. ويتعين استيفاء المدد البينية التى يستلزمها قانون نظام العاملين بالدولة.. فضلا عن مدد القيد المنصوص عليها فى قانون الإدارات القانونية فى حالة شغل وظائف الإدارات القانونية عن طريق الترقية.

لندب من كبير إلى قيادي.. جائز وبدون صلاحيات
ليس له الحق فى التقدم مباشرة إلى الوظائف القيادية

صدر أخيرا عددا من القرارات التى تحكم التعامل مع درجة مدير عام بمسمى كبير لقرب صدور آخر قرار للترقية بالرسوب الوظيفى.. لتنتهى بشكل نهائى وكما صرح د.صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم «لدنيا الموظفين» والتأكد على هذه القرارات حتى لا تختلف الإدارات عند التطبيق وتسيير العمل على أسس سليمة. وأهمها أن شاغلى وظائف كبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب ليسوا من شاغلى وظائف الإدارة العليا أيا كانت الوسيلة التى أدت إلى شغلهم هذه الوظائف بطريقة الترقية العادية أو الترقية بالرسوب.

- الأحكام القانونية لوظيفة كبير تسرى على شاغلى هذه الوظائف فى جميع الجهات حتى لو كانت مستثناة من أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ باعتبار أن هذه الوظيفة هى بحكم يعرفها القانون رقم ٤٧ لسنة ٧٨ ولا علاقة لها بالقانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١.

الندب جائز

يجوز ندب شاغلى درجة كبير إلى وظيفة من درجة مدير عام القيادية باعتبار أن الندب وفقا لحكم المادة ٥٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ٧٨ يكون بقرار من السلطة المختصة للقيام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفة الموظف أو وظيفة تعلوها مباشرة وأن الندب بطبيعته عمل مؤقت لا يكسب العامل أى حق أو أولوية فى شغل الوظيفة المنتدب إليها وعليه فإن الندب من وظيفة كبير إلى وظيفة مدير عام القيادية أمر جائز باعتباره ندبا من نفس درجة الوظيفة الأصلية مع ملاحظة أن الندب فى هذه الحالة لا يعطى لشاغلى الوظيفة أى أولوية عند شغلها بصفة أصلية.

- الشاغل لوظيفة كبير ليس له أصل حق للتقدم مباشرة لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية من الدرجة العالية باعتبار أن شغل وظيفة رئيس إدارة مركزية يتطلب بالضرورة قضاء مدة بينة فى الوظيفة الأدنى مباشرة وهى وظيفة بدرجة مدير عام القيادية.. وهذا لا يمنع شاغل وظيفة كبير من التقدم مباشرة إلى شغل وظيفة مدير عام القيادية عند الإعلان عنها وفقا لأحكام القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ وبعد قضاء المدة البينة اللازمة فى هذه الوظيفة يمكن التقدم لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية من الدرجة العالية.

سلطة التحقيق

بالنسبة لسلطة التحقيق مع شاغلى وظائف كبير والجزاءات التى توقع عليهم.. ولأن شاغلى وظائف كبير فى كل الأحوال ليسوا من شاغلى الوظائف العليا فإنهم يكونون غير مخاطبين بحكم المادة ٧٩ مكرر من القانون ٤٧ لسنة ٧٨ والتى نصت على اختصاص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق مع شاغلى الوظائف العليا تكون سلطة التحقيق لإدارة الشئون القانونية بالوحدة التى يتبعها إلا أن هذا لا يمنح السلطة المختصة فى أية جهة من إحالة العامل إلى النيابة الإدارية لإجراء التحقيق حسب نوع المخالفة المنسوبة إليه من حيث الجسامة أو الأهمية.

ويترتب على ذلك.. أن الجزاءات التى توقع على شاغلى وظائف كبير هى جميع الجزاءات الواردة النص عليها بالمادة (٨٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ٧٨ وبضوابطها المحددة بالنص دون قصرها على الجزاءات التى حددها المشرع وخص بها شاغلى الوظائف العليا (التنبيه - اللوم - الإحالة إلى المعاش - الفصل من الخدمة).

- بالنسبة للسلطة المختصة باعتماد تقارير الكفاية للمعينين بوظائف كبير فإن السلطة المختصة باعتماد التقارير المقدمة عنهم معقودة للجنة شئون العاملين المختصة حيث ورد النص على أن يكون اعتماد تقارير الكفاية لشاغلى الوظائف العليا للسلطة المختصة بمفهومها المحدد بالقانون (الوزير - المحافظ - رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة) ويكون اعتماد التقارير بالنسبة لغيرهم للجنة شئون العاملين.

- بالنسبة للمراكز القانونية التى استقرت وفقا لما تم إذاعته من أن شاغلى وظائف كبير بدرجة مدير عام يعتبرون من شاغلى الوظائف العليا غير القيادية ويعامل شاغلوها على هذا الأساس من كافة الوجوه فتظل قائمة دون التعرض لمشروعيتها باعتبارها تمت وفقا لقاعدة قانونية تم إذاعتها فى هذا الشأن.

ومكافأة الجهود غير العادية

كتب: حسام الجداوى

افتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأحقية الإخصائيين التجاريين بالأزهر فى الجمع بين بدل التفرغ المقرر لهم والمكافأة المستحقة عن ساعات العمل الإضافية والجهود غير العادية. واستندت الجمعية فى الفتوى إلى أن قرار رئيس الوزراء لسنة ١٩٧٦ الذى يحظر الجميع بين البدل والجهود غير العادية لا يعد حجة لحرمان العامل من الحصول على مقابل ساعات العمل الإضافية. ورفض المجلس رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الذى يحظر على جهة الإدارة الجمع بين بدل التفرغ والجهود غير العادية.

شارع العدالة

تحديد أقدمية أوائل الخريجين والمعينين فى برنامج التشغيل الحكومى

حسب القانون تعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها. وحيث إن أقدمية أوائل الخريجين المرشحين لشغل وظائف بالجهاز الإدارى للدولة تتحدد على ضوء ما تضمنته خطابات الترشيح الصادرة من وزارة الدولة للتنمية الإدارية وفى التاريخ المحدد بها وإلى حين تمويل الدرجات التى تم تعيينهم عليها. وعلى ذلك تتحدد أقدمية أوائل الخريجين اعتبارا من التاريخ المحدد بخطابات الترشيح ويسرى ذلك على المعينين فى برنامج التشغيل الحكومى حيث تتحدد أقدميتهم فى التاريخ الذى يحدده وزير الدولة للتنمية الإدارية. جاء هذا فى مبدأ مهم أصدره الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

سؤال ورد غطاه

ما هى حقوق الموظف الذي أدي الخدمة العسكرية؟

يجيب الطنطاوى محمد الطنطاوى المستشار القانونى لجهاز التنظيم والإدارة قائلا: تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية العامة للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام وكأنها قضيت بالخدمة المدنية وتحسب هذه المدة فى الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة. ولا يترتب على حساب مدة الخدمة العسكرية والوطنية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء أن تزيد أقدمية المجند أو مدة خبرته على أقدمية زملائه فى التخرج الذى عينوا فى الجهة التى يعمل بها وتحسب المدة فى أقدمية درجة الوظيفة التى يشغلها العامل بشرط أن يكون عند التعيين لأول مرة فى بداية درجة التعيين وبالجهة التى تم بها هذا التعيين. وفى هذه الحالة يتحدد مدلول الزميل الذى يعتبر قيدا على المجند بأنه الحاصل على ذات مؤهل المجند ومن ذات دفعة تخرجه أو الدفعات السابقة عليها ويقيده عند حساب مدة التجنيد والمعين مع المجند فى قرار واحد والحاصل على ذات المؤهل من ذات دفعة تخرجه لا يعد زميلا للمجند إذا اتحد فى مرتبة النجاح ويقصد بمرتبة النجاح درجات أو مرتبة النجاح فى المؤهل الحاصل عليه المجند إذا كان التعيين بدون امتحان أما إذا كان التعيين بامتحان مسابقة فإن مرتبة النجاح يقصد بها درجة النجاح فى المسابقة. إذا لم يوجد زميل للمجند بالمفهوم السابق تحسب مدة الخدمة العسكرية والوطنية له كاملة لعدم وجود القيد على هذا الحساب وفقا لما ورد بفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع جلسة ١٩٩٨/٣/٤ ملف رقم ١٣٧٩/٤/٨٦. ولا يخاطب بنص المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية إلا الحاصلون على مؤهلات دراسية وجندوا بهذه المؤهلات وتم تعيينهم على أساس هذا المؤهل. ولا يتم النظر فى حساب مدة التجنيد إلا عند التعيين لأول مرة وفى الجهة التى عين بها حتى يمكن اعمال قيد الزميل.

أهم القوانين والقرارات

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (١١) لسنة ٢٠٠٦ لتعديل بعض إحكام اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

وزير الدولة للتنمية الإدارية

بعد الإطلاع على الدستور

وعلى قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

وعلى اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ،

وعلى موافقة لجنة شئون الخدمة المدنية بجلستها المعقودة بتاريخ ٢٠٠٥/١٠/١٠ ،

وبناء على ماارتأه مجلس الدولة ،

قــــرر

(المادة الأولى)

يستبدل بنص الفقرة الثانية من المادة (١٣) من اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليها النص الآتى : -

ويتعين على كل وحدة قبل اتخاذ إجراءات التعيين التقدم إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ببيان يتضمن مستويات الوظائف المزمع التعيين عليها ودرجاتها المالية والمجموعة النوعية التى تنتمى إليها ٠

وذلك لتحديد نسبة الوظائف التى يتم تعيين المعوقين عليها فى حدود نسبة الخمسة فى المائة المشار إليها وعدد العاملين بالوحدة والعدد الذى سبق تعيينه من المعوقين ، ويقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بإبداء الرأى فى ضوء البيانات الواردة إليه من الوحدة ٠٠٠وفى حالة الموافقة تخطر الوحدة لإتخاذ إجراءات تعين العدد المخصص لها من المعوقين وإصدار القرارات اللازمة ويتعين على الوحدة إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالقرارات التى تصدرها فى هذا الشأن ٠

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره ٠

وزير الدولة للتنمية الإدارية

أحمد درويش

كتاب دورى

كتاب دورى رقم (١) لسنة ٢٠٠٦
بشأن
كيفية حساب مدة الخدمة السابقة للعاملين المعينين بمكافآت شاملة بعد تثبيتهم والقواعد الحاكمة لهذا التعيين

أولا : كيفية حساب مدة الخبرة العملية :

هذا الموضـوع يحكمـه نص المادة ٢/٢٣ من القـانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمضافة بالقـانون ٥ لسنة ٢٠٠٠ والمتضمنة أنه يجوز اسـتثناء من حكم المادة (١٧) تعـيين المعينين بمكافـآت شاملة على اعـتمـادات الأجور وفـقاً لأحكام التأشـيرات العامة للمـوازنة العامة والهـيئات الاقتـصادية والذين مـضى على تعـيينهم بهذه الصـفة ثـلاث سنوات على الأقل فى الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهـات التى يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها وذلك بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

كمـا تنص المادة ٢٧ من القـانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن تحـسـب مدة الخبرة العملية التى تزيد على مدة الخـبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أسـاس أن تضاف إلى بـداية أجر التـعـيـين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيـمة علاوة دورية بحـد أقصى خمس علاوات من عـلاوات درجة الوظيفة المعين عليـها العامل بشرط أن تكون تلك الخـبرة متفقة مع طبـيعة عـمل الوظيفـة المعين عليهـا العامـل وعلى ألا يسبق زمـيله المعين فى ذات الجهـة فى وظيفـة من نفس الدرجة فـى التاريخ الفـرضى لبداية الخـبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر .

ويجـرى التطبـيق على قـصر سـريان ذلك على العـاملين المؤقـتين بمكافأة شاملة على بند ٢ مكافآت شاملة نوع (٣) أجور موسمين فقط ، ويخـرج عن ذلك من تم إلحاقـهم بالوحـدة خصـماً على اعـتمـادات الموازنة الأخرى أيا كان نوعها ، وأن يقضى العامل بهذه الصفة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات متصلة فى ذات الوحدة التى يتم تعيينه فيها، أن المعين بصفة مؤقتة على أساس مؤهل معين وعند النظر فى تثبيته وفقا لحكم الفقرة الثانيـة من المادة ٢٣ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وكان قد ثبت حصـوله قبل التثبـيت على مؤهل أعلى ، فإنه يتم تثبـيته على الوظيفـة التى تتناسب مع المؤهل الأعلى وأن التعـيين يتم بدون إعلان أو امتحـان بناء على طلب السلطة المختصـة وبموافقة الجهـاز المركزى للتنظيم والإدارة .

وقد صـدرت فتوى الجمـعية العمـومية لقـسمى الفتوى والتـشريع بمجلس الدولة تحت ملف رقم ١٥٣٩/٤/٨٦ بجلسـتهـا المنعقـدة فى ٢٠٠٥/٩/١٤ والتى تضمنت أحقـية العامل المؤقت والذى تم تثبـيته على درجة دائمة وفقـا للمادة ٢/٢٣ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فى ضم مدة خدمتـه التى قضاها بموجب عقد مؤقت إلى مدة خـدمته بعد تعيينه على وظيفة دائمة كـاملة بما فيها الثلاث سنوات ، وذلك بمراعاة الضوابط الواردة بالمادة ٢٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة .

ثانيا : أحكام فترة الإختبار عند التثبيت :

تنص المادة (٢٢) من القانون رقم ٤٧ لسـنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بـالدولة على وجـوب وضـع العـامل المعين لأول مـرة تحت الاختـبار لمدة سـتـة أشهر من تاريخ تسلمـه العمل لثبـوت صلاحيـته لشغل الوظيفة المعين عليها .

فإذا ثبت أن العـامل المعين قد التـحق قبل تعيـينه بعقـد مؤقت على وظيفة تتماثل فى واجباتها ومسئولياتها مع الوظيفة المعين عليها وكان خلال هذه المدة يقـوم بأعمال هى بعينهـا ذات أعمال الوظيفـة الجديدة وعلى نفس مـسـتـواها ومـسئوليـتهـا وقـضى المدة اللازمة لإثبـات الصلاحية ولم تنه الجهة الإدارية عقـده بسبب عدم الصلاحية فإنه لا يتصور إخضاعه مرة أخرى لفترة اختبار عند تعيينه على وظيفة دائمة لثبـوت صلاحيـته عن أعمـال ثبت صلاحيـته لها بدليل صـدور قرار السلطة المختصة بتعيينه فيها .

وعليه فإن العامل المؤقت الذى قضى فى وظيفة مماثلة للوظيفة التى عين بهـا على درجة دائمـة فى الواجـبات والمسـئوليـات واجتـاز المدة اللازمة لإثبـات الصلاحية ولم تنه الجـهة الإدارية تعاقده بسـبب عدم الصلاحية لا يجب وضعه تحت الاختـبار عند تعيينه على وظيفة دائمة مماثلة فى الواجبات والمسئوليات للوظيفة المتعاقد عليها بصفة مؤقتة .

أما العامل المـعين على وظيفة مؤقتـة عند تعيينه على وظيـفة دائمة غير مماثلة فى الواجبـات والمسئوليات للوظيفة المعين عليهـا، فيخضع لفترة الاخـتبار المنصوص عليهـا فى المادة (٢٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

ثالثا إجراءات التثبيت : فإذا ما استخدمت السلطة المخـتصة حقها الثابت قانونـاً فى إجراءا التعيين يجب أن يكون ذلك على وظائف ممولة وشاغرة ومحتفظ بها على سبيل التذكار .

ويجـوز للسلطة المخـتصـة فى حالـة عدم وجـود هذه الوظائف أن تطلب قبل اتخـاذ أى إجراء من إجراءات التعين تمويـل وظائف ملائمة لتعـيينهم عن طريق التمويل الذاتى بإلغاء وظائف أخرى مـقابل إنشاء وظائف جديدة للتعيين عليها .

ولا يجوز اتخاذ أى إجراء من إجراءات التعين إلا بعد إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالأعداد المطلوب تعـيينهم على درجات دائمة والحصول على موافقته ، ويتم التعين فى حدود هذه الموافقة

وعند التزاحم بين المؤقتين يتم التفضـيل لمن قضى مدة أطول بالعقد المؤقت وفى حالة التسـاوى فى المدد يتم تطبيق أحكام المادة (١٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

رابعا مبادىء عامة فى التثبيت :

من المعلوم أن التثبـيت على وظيفة بالنسبة للمعـينين بمكافأة شاملة مسـألة جوازيه للجهـة الإدارية وأنه تطبيقـا لأحكام القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشـأن التأمين الاجـتمـاعى وتحقـيقـاً لمبدأ العدالة والمسـاواة وأعمـال مبـدأ تكافـؤ فرص العـمل عند التعـيين فى الوظائف العـامة وضمـان حصول العامـل على المعاش عند خروجـه على السن المقررة لإنهاء الخـدمة ، فإنه يكون من الملائم عدم تثـبيت العامل لعدم كـفاية المدة المتبقية لاستحقاقه المعاش .

برجاء التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ما تقدم عن تثبيت العاملين المعينين بمكافآت شاملة على درجات دائمة .

وتفضلوا بقبول فائق الاحـــــترام ...

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دورى رقم (٢) لسنة ٢٠٠٦

شأن

إعادة التعيين فى الوظائف العامة وفقا لحكم المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

تنص المادة ٢٣ فقرة أولى من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨على أنه :

استثناء من حكم المادة (١٧) يجوز إعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة أخرى مماثلة فى ذات الوحدة أو فى وحدة أخرى بذات أجره الأصلى الذى كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التى قضاها فى وظيفته السابقة فى الأقدمية وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التى يعاد التعيين عليها على إلا يكون التقرير الأخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بمرتبه ضعيف " .

تنص المادة ٦٧ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨على أنه :

يجوز للعامل الذى انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يوما من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء خدمته وفى حالة موافقة السلطة المختصة يتم أخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة للنظر فى الإفراج عن إحدى الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكار والتى يجوز إعادة تعيينه عليها فى ضوء الاحتياجات الفعلية .

ولا يتم اتخاذ أى إجراء من إجراءات إعادة التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة التى يعاد التعيين عليها .

ومؤدى أعمال هذه النصوص الآتى :

أولا : سلطة إعادة التعيين

إعادة التعيين وفقا للمادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة (٦٧) من اللائحة التنفيذية لهذا القانون هى من الأمور الجوازية للسلطة المختصة وفقا للاحتياجات الفعلية ، وأنه لا الزام على السلطة المختصة فى إجراء إعادة التعيين حتى ولو تقدم العامل بطلب خلال الميعاد وتوافرت فيه الشروط .

ثانيا : القواعد العامة لإعادة التعيين :

١. تقدم العامل بطلب إعادة تعيينه للسلطة المختصة بعد انتهاء خدمته ولمدة لا تجاوز ستون يوما من تاريخ صدور قرار إنهاء خدمته .

٢. إلا يكون التقرير الأخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بمرتبه ضعيف .

٣. توافر الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة المراد إعادة التعيين عليها وفقا لبطاقة الوصف .

٤. أن يكون متوافراً فيه شرط حسن السمعة لتولى الوظائف العامة .

ثالثا : المبادىء التى تحكم إعادة التعيين :

(أ) إذا ثبت أن العامل قد عين على وظيفة دائمة وتم وضعه تحت الاختبار وقضى المدة اللازمة لإثبات الصلاحية ولم تنهى خدمته بسبب عدم الصلاحية فإن إعادته للخدمة على ذات الوظيفة أو وظيفة أخرى فى المجموعة النوعية لا يخضعه لفترة اختبار جديدة .

(ب) العامل الذى انتهت خدمته بسبب الانقطاع تبدأ الستون يوما الذى يتعين عليه خلالها إبداء رغبته فى إعادة التعيين من تاريخ صدور قرار إنهاء الخدمة باعتبار أنه لا يتصور تقدمه بطلب بإعادة التعيين أثناء قيام العلاقة الوظيفية .

(ج) العامل الذى انتهت خدمته وثبت عند طلبه إعادة التعيين أنه وصدر بشأنه حكم فى جريمة من الجرائم القصدية التى لا ترتكب إلا من أحاد الناس يكون فاقدا لشرط حسن السمعة الذى يجب أن يتوافر فى شاغل الوظيفة العامة وما يتطلبه ذلك من استقامة باعتباره أداه الدولة للتعامل مع طالبى الخدمة ، ولا يجوز إعادة تعيينه .

(د) تنص المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه " يعلن القرار الصادر بالتعيين بلوحة الإعلانات لمدة عشر أيام وفقا للضوابط والإجراءات المنصوص عليها فى المادة (٩) من اللائحة " .

وعلى مدير شئون العاملين أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسئولية التأديبية أخطار المرشح للتعيين فور صدور قرار التعيين .. للتقدم لاستلام العمل بخطاب مسجل على محل إقامته الثابت بطلب تعيينه .

فإذا لم يتقدم لاستلام العمل خلال شهر من تاريخ إخطاره اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار ما لم يقدم عذرا تقبله السلطة المختصة خلال (٩٠) يوم من تاريخ صدور قرار التعيين .

وعليه فإن العامل الذى يرشح لشغل الوظيفة ولا يتقدم خلال المهلة المحددة لاستلامه العمل وصرف النظر عن تعيينه لا يعتبر معينا فى هذه الوظيفة ولا يجوز إعادة تعيينه طبقا للمادة (٢٣) سالفة الذكر لأنها تفترض أن يكون معينا ثم انتهت خدمته لأى سبب .

(هـ) العامل الذى انتهت خدمته بسبب الحكم عليه تأديبيا بعقوبة الفصل فإن مدة الستون يوما المقررة بالمادة (٦٧) من اللائحة التنفيذية تبدأ من تاريخ انقضاء أربع سنوات على الأقل من صدور القرار أو الحكم التأديبى وعلى أن تراعى السلطة المختصة عند استعمال سلطتها الجوازية عند إعادة التعيين وصف المخالفة والعقوبة الموقعة عليه وظروف الواقعة وما إذا كانت تتعارض مع مقتضيات الوظيفة العامة أو طبيعة العمل من عدمه .

(و) إذا ما صدر ضد العامل الذى انتهت خدمته حكم بالسجن أو الحبس ونفذ الحكم ثم صدر لصالحه حكم برد الاعتبار فإن مدة الستون يوما المنصوص عليها فى المادة (٦٧) من اللائحة التنفيذية الذى يجوز خلالها التقدم بطلب لإعادة تعيينه تبدأ من تاريخ الحكم برد الاعتبار .

المرجو التفضل بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ذلك .

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دورى رقم (٣) لسنة ٢٠٠٦

بشأن

التيسير فى تعيين المعاقين

تنص مادة (١٠) من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ على أن (يخصص للمعاقين الحاصلين على شهادات التأهيل بنسبة ٥٪ من مجموع عدد العاملين بكل وحدة من وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والقطاع العام ـ كما تلتزم هذه الوحدات باستيفاء النسبة المشار إليها باستخدام المعاقين بدائرة عمل كل وحدة والمسجلين بمكاتب القوى العاملة المختصة على

أن يتم استكمال النسبة المقررة بالقانون خلال سنتين من تاريخ صدور هذا التعديل ... الخ) .

وورد نص الفقرة الثانية من المادة (١١) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة للعام المالى ٢٠٠٤/٢٠٠٥ .

على أن (يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة باحتجاز نسبة ٥٪ من أعداد ومسميات الوظائف التى يصرح بالإعلان عن شغلها ، ولا يجوز شغلها من جانب الوحدة ليتم تجميعها وتوزيعها مركزياً من قبل الجهاز لتعيين المعاقين عليها فى تاريخ موحد ودفعة واحدة فى كل وحدة من الوحدات الإدارية بالدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية داخل المحافظات المختلفة وكذا مديريات الخدمات بها) .

ووردت المادة ١٣ من اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة على نهج المادة ١١ من التأشيرات العامة .

ومؤدى هذه النصوص أن يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة مركزيا باحتجاز نسبة ٥٪ من أعداد ومسميات الوظائف التى يصرح للإعلان عن شغلها لتعيين المعاقين عليها فى تاريخ موحد ودفعة واحدة فى كل وحدة من الوحدات الإدارية للدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية بالمحافظات وكذا مديريات الخدمات بها وذلك بعد إخطار ها من قبل الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالعدد المخصص لها والتوزيع الذى تم لهذه الأعداد .

وقد قام الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بدراسة وسائل تعيين المعاقين واستيفاء النسبة المحددة على ضوء النصوص القائمة ، حيث تبين أن نظام حجز الدرجات مركزيا عند كل إعلان وتوزيعها على الوحدات الإدارية من جانب الجهاز والتعيين عليها فى وقت محدد قد ترتب عليه وضع عقبات فى سبيل تعيين المعاقين ، واقترح نظاماً جديداً الغى فكرة المركزية فى حجز نسبة التعيين للمعاقين ، كما ألغى فكرة التعيين فى وقت موحد .

وقد جاء التأشير رقم (١٢) من التأشيرات العامة للموازنة العامة ٢٠٠٥/٢٠٠٦ متضمنا النظام المقترح من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة حيث جاء النص على أنه (يتعين على كل وحدة قبل اتخاذ إجراءات التعيين التقدم إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ببيان يتضمن مسميات الوظائف ودرجاتها المالية والمجموعة النوعية التى تحتاج إلى شغلها لتعيين المعاقين فى حدود نسبة الـ ٥٪ المحددة لتشغيل المعاقين ومجموعة العاملين بالوحدة والعدد الذى سبق تعيينه من المعاقين .

وعلى أن يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بإبداء الرأى فى ضوء البيانات الواردة من الوحدة وعلى مسئوليتها الكاملة وفى حالة الموافقة سيتم إخطار الوحدة لاتخاذ إجراءات التعيين للعدد المخصص لها من المعاقين ثم تقوم الوحدة بإصدار القرارات اللازمة وإخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بذلك .

وهذا التأشير ألغى فكرة تجميع الأعداد المحجوزة لتشغيل المعاقين على مستوى الدولة والتعين فى وقت موحد وأعطى للجهات الإدارية سلطة التعيين مباشرة للمعاقين .

وكان مقتضى ذلك ولازمة التدخل باستبدال الفقرة الثانية من المادة ١٣ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لتتفق مع التأشير (١٢) سالف الذكر .

ويكون النظام القانونى الواجب التطبيق لشغل وظائف المعاقين على ضوء هذه التعديلات قائما على المبادىء الآتية :

١) تقوم كل وحدة عند كل تعيين جديد بحجز نسبة ٥٪ من الوظائف المعلن عنها لاستيفاء نسبة المعاقين .

٢) التقدم للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ببيان يتضمن مسميات الوظائف ودرجاتها المالية والمجموعة النوعية التى تحتاج إلى شغلها لتعيين المعاقين فى حدود النسبة المحددة لتشغيل المعاقين ومجموعة العاملين بالوحدة والعدد الذى سبق تعيينه .

٣) يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالنظر فى ضوء البيانات الواردة من الوحدة وعلى مسئوليتها الكاملة بالموافقة وإخطار الوحدة لاتخاذ إجراءات التعيين .

٤) يصدر القرار اللازم للتعيين من السلطة المختصة بكل وحدة على الوظائف المناسبة وإخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بذلك .

المرجو التفضل بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ذلك .

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دورى رقم (٤) لسنة ٢٠٠٦
بشأن
إعداد الدليل الاسترشادى لمسئولى التدريب بوحدات الدولة المختلفة والإدارة المحلية

فى ضوء دور الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والاختصاصات الموكله له بقانون إنشائه رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ فى رسم استراتيجيات التدريب وتقديم المعاونة الفنية لرفع مستوى الكوادر الفنية العاملة بالجهاز الحكومى والإدارة المحلية .

فقد أعد الجهاز الدليل الاسترشادي لمسئولي التدريب للتأكيد على ضرورة أن يقوم التدريب فى وحدات الدولة المختلفة على الأسس العلميه الحديثة لتحديد الاحتياجات التدريبية وإعداد الخطط التدريبية وكذلك المعايير الحديثة لاختيار المدربين وترشيد استخدام الاعتمادات المالية المخصصة وتأسيس قواعد بيانات حديثه للتدريب تساعد على دفع حركة النشاط التدريبى وكذلك يتضمن الدليل القواعد العامة التى تساعد على نجاح العملية التدريبية ورفع كفاءة النشاط التدريبى (تخطيطاً وتنفيذاً وتقييماً) .

برجاء التفضل بالتنبيه على جميع القيادات الإدارية للتأكيد على مسئولى التدريب بالاسترشاد بهذا الدليل والنماذج المرفقة به فى إعداد النشاط التدريبى للوحدة الإدارية ، والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة (قطاع التدريب) على استعداد تام لتقديم المعونة الفنية اللازمة فى هذا الشأن .

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دوري رقم (٥) لسنة ٢٠٠٦
بشأن
التعامل مع الجهاز الإداري للدولة من خلال الرقم القومي

السيد

تحية طيبة وبعد ،

أتشرف بالإحاطة بأن القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٩٤ بشأن الأحوال المدنية يلزم جميع الجهات بالتعامل مع المواطنين من خلال بطاقة الرقم القومى .

وإلحاقا للكتب الدورية أرقام ١ لسنة ٢٠٠٣ ، ٣ لسنة ٢٠٠٤ ، ٣ لسنة ٢٠٠٥ ، ٨ لسنة ٢٠٠٥ بشأن ضرورة الالتزام بالتعامل مع المواطنين من خلال بطاقة الرقم القومى وإثبات مكوناته كاملة (أربعة عشر رقما) دون اختصار وباعتبار أن كل مكون له دلالاته القانونية الخاصة .

يرجى التفضل بالتنبيه (على الوحدات والشركات والبنوك التابعة لسيادتكم) بضرورة الالتزام بالقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٩٤ والتعامل مع المواطنين وتأدية الخدمات الحكومية من خلال الجهاز الإدارى للدولة ببطاقة الرقم القومى والإعلان بصورة واضحة لجميع العاملين والمتعاملين مع الجهاز الإدارى للدولة أن الفترة حتى ٢٠٠٦/١٢/٣١ فترة انتقالية يلزم التقدم خلالها للحصول على بطاقة الرقم القومى .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دوري رقم (٦) لسنة ٢٠٠٦
بشأن
نظام التدريب لشغل الوظائف القيادية
طبقا للقانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية

أولا: أهداف الاعداد والتدريب لشغل الوظائف القيادية.

١- تعميق المفاهيم الإدارية لدى القيادات وتزويدهم بأساليب الإدارة الحديثة ومجالات تطبيقها فى الوحدات الإدارية المختلف.

٢- أدراك القيادات الإدارية للمتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المحلية والسلمية وتأثيرها ووضع الاستراتيجيات اللازمة للتكيف مع هذا المتغيرات.

٣- تنمية المهارات والخبرات لدى القيادات الإدارية والتأكيد على الوعى الكامل بمسئولياتهم عن تطوير وتبسيط نظم العمل بالوحدات الإدارية وتقديم الخدمات للمواطنين فى سهوله ويسر.

٤- المشاركة الفعالة والتفكير السلمى والابتكارى لحل المشكلات التى تعترض العمل بالوحدات الإدارية.

ثانيا: إجراءات الالتحاق ببرامج الاعداد لشغل الوظائف القيادية.

● يتم الترشيح للالتحاق بالبرامج من قبل اللجنة القيادية بالجهة وفقا للأحكام الواردة فى اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ وفى ضوء الإجراءات الخاصة باستيفاء نماذج الترشيح المحددة واعتمادها من السلطة المختصة.

● يراعى إلا يزيد عدد المرشحين عن ضعف عدد الوظائف الشاغرة.

● تقوم مركز التدريب بأخطار الجهات بموعد ومكان تنفيذ البرامج لأخطار المرشحين.

● التزم المشارك بالتفرغ الكامل أثناء حضور البرنامج سواء تمت عملية تنفيذ البرنامج خلال الفترة الصباحية أو المسائية ويخضع خلال فترة تنفيذ البرنامج لأشراف مركز التدريب.

● يلغى تدريب من تتجاوز غيابه ١٥٪ من إجمالى عدد ساعات البرنامج وتحسب ساعات التأخير عن حضور اللقاءات التدريبية ضمن هذه النسبة.

● تتم معاملة شاغلى وظائف كبير باحثين فى الترشيح لبرامج الاعداد لشغل الوظائف القيادية فى ضوء كتابى دورى الجهاز رقمى ٢، ٤ لسنة ٢٠٠٥.

● يتم اعتبار من اجتاز الدراسات التى تعقدها أكاديمية ناصر العسكرية أنه أدى التدريب اللازم لشغل الوظائف القيادية فى ضوء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٤ لسنة ١٩٩٥ وقد حدد المبدأ رقم ٢٨١ من مبادىء الخدمة المدينة أنه يلزم للاعتداد باجتياز البرنامج الذى تعقده أكاديمية ناصر العسكرية ويغنى عن التدريب لشغل الوظائف القيادية توافر الشروط الآتية.

- إلا تقل مدته عن شهر باعتبار أن أقل مدة محددة لبرامج اعداد القادة عن هذه المدة.

- أن يتضمن البرنامج عددا من الموضوعات التى ورد النص عليها فى المادة ١٤ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ حتى يكون التدريب الذى تعقده الأكاديمية متقاربا مع التدريب المقرر لشغل الوظائف القيادية.

- أن يستفيد المرشح من هذا الاعفاء مرة واحدة فقط خلال حياته الوظيفية.

- لا يعقد ببرامج الاعداد للترقى للوظائف العليا السابقة على تاريخ نشر اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ويعتد بها فقط للوظائف العليا غير القيادية مستشار أ ومستشار ب.

ثالثا: المنهج التدريبى للبرامج «الموضوعات - الوقت - أسلوب التقييم»

- يتحدد المنهج التدريبى والزمن المتاح لكل برنامج وفقا لنتائج اختبار يتم عقده قبل موعد تنفيذ البرنامج بأسبوعين على الأقل والجدول المرفق يوضح المنهج التدريبى «المحاور والموضوعات والفترة الزمنية وأسلوب التقييم للمرشحين» لبرامج الاعداد لشغل الوظائف القيادية بمستوياتها الثلاث «ممتازة - عالية - مدير عام».

رابعا: أساليب التدريب المستخدمة:

- تتنوع أساليب التدريب المستخدمة فى البرامج على النحو التالى «المحاضرة النقاشية - دراسة الحالة - المباريات الإدارية - المختبرات السلوكية - الندوات - ورش العمل - تطبيقات عملية.. إلخ».

خامسا: المدربون:

- يتم الاستعانة بنخبة من أساتذة الجامعات وخبراء التدريب من مختلف القطاعات بالدولة مما يجمعون بين التأهيل العلمى والخبرة العملية.

سادسا: مراكز التدريب:

- يتم عقد برامج الاعداد لشغل الوظائف القيادية بمراكز التدريب المعتمدة داخل جمهورية مصر العربية وهى:

١- مركز اعداد القادة للقطاع الحكومى.

«قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٣١ لسنة ١٩٩١»

فرع القاهرة.

فرع الاسكندرية لتدريب المرشحين من الجهات الواقعة داخل نطاق محافظات «الاسكندرية - البحيرة - الغربية - كفر الشيخ - مرسى مطروح».

٢- مركز التنمية المحلية بسقارة.

«قرار وزير الدول للتنمية الإدارية رقم ١٣١ لسنة ١٩٩١» لتنفيذ برامج الاعداد لشغل الوظائف القيادية بالإدارة المحلية «رئيس حى - رئيس مدينة - رئيس مركز - سكرتير عام مساعد - سكرتير عام».

يجوز لهذه المراكز تنفيذ برامجها فى المحافظات المختلفة

كتاب دوري رقم ((٧)) لسنة ٢٠٠٦
فى شأن
تصفية المنازعات حول بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين

فى إطار توجيهات السيد الأستاذ الدكتور / رئيس مجلس الوزراء للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لحل مشاكل العاملين فقد أعد الجهاز مشروعاً للمصالحة بين الدولة والعاملين بها وصولا إلى رضاء العاملين وتفرغهم لأعمالهم .

● صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٠٣٦ لسنة ٢٠٠٥ بإعادة تنظيم صرف بدل تفرغ للمهندسين الزراعيين ورد النص فى المادة الأولى منه على أن يمنح المهندسون الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية الخاضعون لاحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالرد له المشار إليه بدل تفرغ بواقع ٣٠٪ من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة التي يشغلونها إذا كانت بطاقات الوصف الخاضعه بوظائفهم تتضمن أعمالا زراعية يحظر على غيرهم ممارستها طبقا لحكم المادة ٨٥ من القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٦ وقرار وزير الزراعة واستصلاح الأراضي رقم ٣٩٨ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليهما وذلك بشرط عدم مزاولتهم المهنة في الخارج) .

وكان قد سبق صدر قرار وزير الزراعة رقم ٣٩٨ لسنة ٢٠٠٥ في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز لغير المهندسين الزراعيين بنقابة المهن الزراعية مباشرتها .

● وتنفيذا لذلك فإن شروط استحقاق بدل التفرغ للمهندسين الزراعين تكون على النحو الآتى:

● أن يكون العامل من المخاطبين بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

● أن يكون مقيدا بنقابة المهندسين الزراعيين وهو يستتبع حصوله على بكالوريوس زراعة أو مؤهل زراعي متوسط ومضى على الاشتغال عشرة سنوات وحصل على لقب مهندس زراعى .

وفى كل الأحوال يقدم شهادة من نقابة المهن الزراعية تفيد قيدة بها .

● أن تتضمن بطاقة الوصف للوظيفة التي يشغلها إعمالا لا يجوز لغير المهندسين الزراعيين مباشرتها وهو ما ورد النص عليها على سبيل الحصر فى قرار وزير الزراعة رقم ٣٩٨ لسنة ٢٠٠٥ .

● أن يجرى تطابق بين بطاقة الوصف والواجبات المحددة بها وبين الأعمال التى لا يجوز لغير المهندسين الزراعيين ممارستها والمحددة فى القرار سالف الذكر .

● ويحدد البند الذى يتطابق فى هذا القرار مع واجبات ومسئوليات الوظيفة حسب بطاقة الوصف .

● فإذا ما توافرت هذه الشروط إستحق العامل بدل التفرغ المقرر بواقع ٣٠٪ من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة التى يشغلها .

وتكون إجراءات التنفيذ على النحو الآتى :

أولا : على جميع وحدات الجهاز الإداري للدولة تحديد الأعداد المستفيدة من هذا البدل وما يفيد تحقيق توافر الشروط المحددة لاستحقاقه وموافاة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالإعداد وبالنسبة للعاملين الحاليين والذين انتهت خدمتهم وبالنسبة لمن أقاموا دعاوى (المكتب الفنى لرئيس الجهاز) .

ثانيا : موافاة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بهذه البيانات خلال شهر على الأكثر من تاريخ تبليغهم بالمبدأ مع تحديد التكلفة المالية المترتبة على ذلك .

ثالثا : عرض نتيجة ما يرد إلى الجهاز الإداري على لجنة شئون الخدمة المدنية ممثلا فيها وزارة المالية لتحديد الاعتمادات المالية وكيفية سدادها على النحو الذي يتفق مع اعتبارات الموازنة العامة للدولة والبدء فى التنفيذ .

برجاء التنبية على الجهات التابعة لسيادتكم لتنفيذ ما تقدم .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديري،،،

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دورى رقم (٨) لسنة ٢٠٠٦
فى شأن
تصفية المنازعات حول المقابل النقدى لرصيد الإجازات

فى إطار توجيهات السيد الأستاذ الدكتور / رئيس مجلس الوزراء للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لحل مشاكل العاملين فقد أعد الجهاز مشروعا للمصالحة بين الدولة والعاملين بها وصولا إلى رضاء العاملين وتفرغهم لأعمالهم ٠

وقد وافقت لجنة شئون الخدمة المدنية بالجهاز بجلستها المنعقدة فى ٢/٣/٢٠٠٦ فى هذا الإطار - على المبدأ الآتى وآليات تنفيذه ٠

تنص المادة ٦٥ فى فقرتها الأخيرة من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه (فإذا إنتهت خدمة العامل قبل إستنفاذ رصيده من الإجازات الإعتيادية إستحق عن هذا الرصيد أجره الأساسى مضافا إليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاه عند إنتهاء خدمته وذلك بما لايجاوز أجر أربعة أشهر ولاتخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم ٠

وقد أصدرت المحكمة الدستورية العليا فى القضية رقم ٢ لسنة ٢١ قضائية " دستورية " حكمها فى ٦ من مايو سنة ٢٠٠٠ (بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدى لرصيد إجازاته الإعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى إسباب اقتضتها مصلحة العمل ٠

وعليه وأعمالا لحكم المحكمة الدستورية العليا فإن من تنتهى خدمته يتقاضى مقابل نقدى عن رصيد الإجازات أربع أشهر على أجره الأساسى مضموما إليه العلاوات الخاصة عند إنتهاء خدمته ٠

وقد ثارت المنازعات بين الجهات الإدارية والعاملين حول مازاد على أربعة أشهر عن هذا الرصيد ٠

وحسما لهذه الخلافات فإن لجنة شئون الخدمة المدنية وضعت الشروط الآتية لحصول العامل على مايزيد عن الأربعة أشهر عن رصيد إجازات : -

١) أن يتقدم العامل بشهادة من الجهة الإدارية من واقع ملف خدمته وسجلات الإجازات يكون محددا فيها الرصيد المتبقى له فيما يزيد عن الأربعة أشهر وعلى مسئولية مصدرها الكاملة ٠

٢) أن تعتمد الشهادة من السلطة المختصة بمفهومها المحدد بالقانون (الوزير - المحافظ - رئيس الهيئة العامة) ٠

٣) أن ينص صراحة فى الشهادة أن هذا الرصيد المتبقى كان لأسباب

إقتضـتها مصلحة العـمل وأن العامل تقدم إلى جهة عـمله للحصول على الإجازة ورفضت الجهة السماح له بها لأسباب تتصل بمصلحة العمل ٠

× فإذا مـاأستوفى العـامل هذه الشروط تكون إجراءات التنفـيذ على النحو الآتى : ـ

أولا : على الجـهات الإدارية تحـديد الحالات المسـتحقـة للمقـابل النقدى لـرصيد الإجـازات على الأساس السـابق سواء من أقـام دعوى أمام المحـاكم بأى مستوى مـن مستوياتهـا أو الذين لم يقيمـوا دعاوى وتحديد المدد المسـتحقـة لهم والأعباء المالية المترتبة على ذلك ومـوافاة الجهـاز المركزى للتـنظيم والإدارة بهذه البـيانات فى مـوعد لايتـجاوز شهرا من تاريخ إخطارها بذلك (المكتب الفنى لرئيس الجهاز) ٠

ثانيا : بعـد ورود هذه البـيانات يتم الـعرض على لجـنة شئـون الخدمة المدنيـة ممثلا فيهـا وزارة المالية للموافقة علـى الصرف وطريقة السداد على المدى الذى تراه وزارة الماليـة مناسبا مع اعتـبارات الموازنة العامة للدولة ٠

ثالثـا : بعد أخـذ الموافـقة الماليـة يتم إبلاغ الجـهات للـتنفيـذ على أساسها ٠

برجاء التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم لتنفيذ ماتقدم

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري،،،

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دوري رقم (٩) لسنة ٢٠٠٦
فى شأن
قواعد تعيين المعاقين

أصدر الجهاز المركـزى للتنظيم والإدارة الكتاب الدورى رقم ٣ لسنة ٢٠٠٦ بشـأن قواعـد تعيين المعـاقين مـرفق به كتـاب السيـد الأستـاذ الدكتور رئيس الجهاز فى شأن طلب البيانات لتفعيل الكتاب الدورى.

ولما لم تصل حتى تاريخـه بيانات كافية من وحـدات الجهاز الإدارى للدولة فإنه يلزم مراعاة الآتى:

حصر الوظائف السابق حجزها لتعيين المعاقين على ضوء ما ورد من الجـهاز المركـزى للتنظـيم والإدارة فى هذا الشـأن مع إرسال صـورة معتمدة من كتب الجهاز المتضمنة ذلك.

حصر ما شغل من هذه الوظائف والمتبقى دون شغل مع استبعاد من تم تعيينه من المعاقين ضمن برنـامج التشغـيل الحكومى عامى ٢٠٠١، ٢٠٠٣ لاستيفاء نسبة الـ١٥٪ المخصصة لتعيين المعاقين، وعلى أن ترد هذه البيانات إلى الجهاز فى موعد اقصاه ٣٠/٤/٢٠٠٦.

وبعد ورود البيـانات وموافقة الجهـاز المركزى للتنظيم والإدارة على التعيين تكون إجراءات التعيين بالنسبة للوظائف المحجوزة للمعاقين ولم تشغل حتى الآن على النحو الآتى:

١ـ الإعلان عن شغل الوظائف المحجوزة للـمعاقين إعلانا داخليا بكل واحدة.

٢ـ ترتيب المعـاقين المتقـدمين لشغل الوظائف فـى كشوف مـستـقلة وذلك بإعـداد كشف مسـتقل لتـرتيب حملة المؤهـلات الدراسية العـليا وكـشف مسـتقل لتـرتيب حـملة المؤهلات فـوق المتوسطة والمتـوسطة وكشف مـسـتـقل لترتيب حمـلة المؤهلات الأقل من المتوسطة ومن غـير حملة المؤهـلات، وتتم المفاضلة بينهم وفـقا للترتيب الـوارد بكل كشف على حدة على أساس أقدمية التخـرج وعند التساوى يفضل الأكبر سنا وبالنسبة لغير حملة المؤهلات تتم المفاضلة على الأساس الأكبر سنا.

مع مراعاة أنه عند كل إعلان جديد يتم تطبيق الكتاب الدورى رقم ٣ لسنة ٢٠٠٦ وفقا للمعايير الواردة فى هذا الكتاب..

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري،،،

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دوري رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٦
فى شأن
تفعيل دور وحدات التنظيم والإدارة بالجهاز الإداري

فى ضوء الاختصاصـات المنوطة لوحدات التنظيم والإدارة بمقتضى القـرار الجمـهورى رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٧ بشـأن إنشاء وإعـادة تنظيم وحـدات التنظيم والإدارة بهـدف رفع مسـتوى كـفـاءة الأداء بالجهـة المنشـأة بها وذلك عن طريق تقـديم المعاونة الفنيـة فى مجـال التنظيم والإدارة فـقـد تلاحظ من خـلال المتـابعـة الدورية لـوحـدات التنظيم والإدارة أن بعض الاختـصـاصات المنـوطة بها لا تمارس على الوجـه المطلوب لذا رؤى أنه من الضرورى تفعيل الدور الذى تقوم به وحدات التنظيم والإدارة للنهوض بمستوى أداء وحدات الجهاز الإدارى للدولة.

لذا يرجى التنبيـة على وحدات التـنظيم والإدارة بالجهـات الإدارية التابعة لسيادتكم بمراعاة الالتزام بما يلى:

١ـ ضرورة المتابعة المستمرة من جانب وحدة التنظيم والإدارة لباقى التقسـيمات التنظيمية الأخـرى بالجهة المنشأة بها الوحـدة للتحقق من مدى قيام كل تقسيم تنظيمى بالدور المنوط به.

٢ـ تطوير الهـيكل التنظـيمى بالجـهـة الإدارية وفـقـا لما يطرأ على الأنشطة التى تمارسها الوحدة من متغيرات.

٣ـ متـابعـة وحدة التنظيم والإدارة للقطاعـات أو الأجـهـزة التابـعة للوحدة الإدارية والتى أنشـئت لتحقيق أغراض أو أهـداف معينة وذلك للتأكد من مدى تنفيذها للأهداف التى أنشئت من أجلها.

٤ـ قيـام وحدة التنظيم والإدارة بكل جـهة إدارية بتحـديث بطاقات وصف الوظائف بالتـعاون مع الإدارة المركزية المخـتصة بالجـهـاز مع مراعـاة التحديد الدقـيق للتأهيل العلمى والشـروط اللازم توافرها فى شغل الوظيفة بما يتمشى مع طبيعة عمل الجهة.

٥ـ إجـراء الدراسـات الخـاصـة بتـبـسـيط الإجـراءات والنمـاذج والسجـلات وتخطيط مكان العـمل وتحديث وتطوير الدليـل الإرشادى للخدمات التى تقدم للجمهور.

٦ـ متابعة تنفيذ التوصيات والقرارات التى يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

٧ـ تطوير نظام حفظ وتوثـيق واسترجاع كـافة البحوث والبـيانات والقوانين والقرارات الخاصة بالجهة الإدارية.

٨ـ ضرورة موافـاة الجهاز بتقرير سـنوى عن إنجازات الوحدة فى كل هذه المجالات..

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري،،،

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

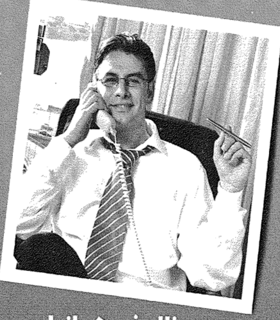
دكتور / صفوت النحاس

خدمة الأرقام المميزة

اختار أرقام حبايبك

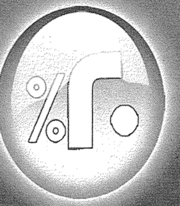


كلم ماما فى طنطا



وخالو فى هولندا

ووفر



على سعر المكالمة

كلم حبايبك كتير.. وما تقلقش عالفواتير



الخدمة متاحة بجميع السنترالات
لمزيد من المعلومات اتصل بـ ١١١
www.telecomegypt.com.eg



الهيئة العامة للإستثمار
و المناطق الحرة





مناخ جديد للإستثمار فى مصر




- تأسيس الشركة فى ٧٢ ساعة
- وحدة رعاية المستثمر
- تبسيط الإجراءات
- لامركزية القرار
- خدمات استشارية
- توفير المعلومات






الهيئة العامة للإستثمار

شريكك فى النجاح

www.investment.gov.eg

تليفون : ٢٠٢٤٠٥٥٤٥٢+ (١٠ خطوط) فاكس : ٢٠٢٤٠٥٥٤١٠+
بريد إليكترونى : investorservices@gafinet.org